Manual
para el control integral de las nóminas

Pérez Chávez • Campero • Fol

editores

PRIMERA EDICION 2012
DECIMA PRIMERA EDICION 2022

Manual para el control integral de las nóminas
D.R. © Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.

Iguala 28, Col. Roma Sur, CP 06760,
Ciudad de México, México.
Tels.: 55 52 65 14 00 y 55 80 00 95 00.
www.tax.com.mx
e-mail: tax@tax.com.mx

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin el permiso previo por escrito de sus autores.

Derechos reservados © conforme a la ley por:

- C.P. José Pérez Chávez.
- C.P. Raymundo Fol Olguín.

Av. Coyoacán 159,
Col. Roma Sur, CP 06760,
Ciudad de México, México.

Autores primigenios:

- C.P. José Pérez Chávez.
- C.P. Eladio Campero Guerrero. ✝
- C.P. Raymundo Fol Olguín.

La presente edición contiene las disposiciones fiscales dadas a conocer hasta el 1o. de diciembre de 2021.

Esta obra no genera derechos ni establece obligaciones distintos a los que expresamente se señalan en las leyes y demás disposiciones fiscales en la materia.

ISBN 978-607-629-727-8

Contenido

ABREVIATURAS

INTRODUCCION

BENEFICIOS FISCALES EN LAS FRONTERAS NORTE Y SUR DEL PAIS

CAPITULO I LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

1. Objetivo y funciones

2. Control administrativo de los recursos humanos

CAPITULO II LA RELACION DE TRABAJO

1. Elementos integrantes de la relación de trabajo

2. Duración de las relaciones de trabajo

3. La jornada de trabajo

a) Tipos de jornada de trabajo

b) Jornadas superiores a 8 horas diarias, pero equivalentes a 48 horas semanales

c) Tiempo extraordinario (horas extras)

d) Jornada máxima de trabajo para los menores

4. Contrato individual de trabajo

a) Elementos del contrato de trabajo

b) Supuestos para la validez del contrato

c) Contenido de los contratos de trabajo

- Ejemplo de un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado
- Ejemplo de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado
- Ejemplo de un contrato individual de trabajo por obra determinada

5. Contrato colectivo de trabajo

6. Contrato-ley

7. Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

a) La enfermedad contagiosa del trabajador

b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria

d) El arresto del trabajador

e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño del trabajador en cargos concejiles y electorales

f) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes

g) La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador

h) La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad

i) La licencia para trabajadores por cuidados médicos de hijos menores de 16 años diagnosticados con

cáncer
8. Rescisión de las relaciones de trabajo
a) Rescisión injustificada
b) Rescisión de la relación de trabajo con más de 20 años
c) Rescisión de los trabajadores de confianza
d) Causas especiales de rescisión de la relación de trabajo en empresas de autotransporte
e) Rescisión de la relación de trabajo de comisionistas
f) Formalidades por cumplir en la rescisión de relaciones laborales
9. Terminación de las relaciones de trabajo
10. El Teletrabajo
a) Definición de trabajo a domicilio
b) Definición de teletrabajo
c) Condiciones de trabajo
d) Teletrabajo en el contrato colectivo de trabajo o en el reglamento interior
e) Obligaciones especiales de los patrones
f) Obligaciones especiales de las personas trabajadoras
g) Obligaciones especiales de los inspectores de trabajo
h) Otros aspectos
CAPITULO III TRATAMIENTO DE LOS CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA NOMINA
A. Remuneraciones obligatorias
1. Sueldos y salarios
a) Ley Federal del Trabajo
b) Ley del Impuesto sobre la Renta
c) Ley del Impuesto al Valor Agregado
d) Ley del Seguro Social
e) Ley del Infonavit
2. Aguinaldo
a) Ley Federal del Trabajo
b) Ley del Impuesto sobre la Renta
c) Ley del Seguro Social
d) Ley del Infonavit
3. Tiempo extra
a) Ley Federal del Trabajo
b) Ley del Impuesto sobre la Renta
c) Ley del Seguro Social
d) Ley del Infonavit
4. Días de descanso
a) Ley Federal del Trabajo
b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Leyes del Seguro Social e Infonavit

5. Prima dominical

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

6. Vacaciones

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

7. Prima vacacional

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

8. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

9. Instrumentos de trabajo

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

10. Prima de antigüedad

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Leyes del Seguro Social e Infonavit

11. Capacitación y adiestramiento

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

B. Otras remuneraciones

1. Becas educacionales

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

2. Actividades culturales y deportivas

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

3. Habitación

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

4. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

b) Ley del Seguro Social

c) Ley del Infonavit

5. Subsidios por incapacidad

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

6. Guarderías infantiles

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

b) Ley del Seguro Social

c) Ley del Infonavit

7. Seguros de vida, de invalidez y de gastos médicos mayores

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

b) Ley del Seguro Social

c) Ley del Infonavit

8. Fondo de ahorro

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

b) Ley del Seguro Social

c) Ley del Infonavit

9. Despensas

a) Ley Federal del Trabajo

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

c) Ley del Seguro Social

d) Ley del Infonavit

10. Premios por puntualidad y asistencia

a) Ley del Impuesto sobre la Renta
b) Ley del Seguro Social
c) Ley del Infonavit
d) Recomendaciones

11. Ayuda para transporte
a) Ley del Impuesto sobre la Renta
b) Ley del Seguro Social
c) Ley del Infonavit

12. Alimentación
a) Ley del Impuesto sobre la Renta
b) Ley del Seguro Social
c) Ley del Infonavit

13. Comisiones
a) Ley Federal del Trabajo
b) Ley del Impuesto sobre la Renta
c) Ley del Seguro Social
d) Ley del Infonavit

14. Propinas
a) Ley Federal del Trabajo
b) Ley del Impuesto sobre la Renta
c) Ley del Seguro Social
d) Ley del Infonavit

15. Gratificaciones especiales o extraordinarias
a) Ley del Impuesto sobre la Renta
b) Ley del Seguro Social
c) Ley del Infonavit

16. ISR a cargo del trabajador pagado por el patrón
a) Ley del Impuesto sobre la Renta
b) Ley del Seguro Social
c) Ley del Infonavit

17. Cuota obrera del IMSS pagada por el patrón
a) Ley del Impuesto sobre la Renta
b) Ley del Seguro Social
c) Ley del Infonavit

18. Viáticos y gastos de representación
a) Ley del Impuesto sobre la Renta
b) Ley del Seguro Social
c) Ley del Infonavit

19. Bonos o premios por productividad

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

b) Ley del Seguro Social

c) Ley del Infonavit

20. Sobresueldo por suplencias

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

b) Ley del Seguro Social

c) Ley del Infonavit

21. Jubilaciones y pensiones

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

b) Ley del Seguro Social

c) Ley del Infonavit

CAPITULO IV PREVISION SOCIAL

1. Ley del Impuesto sobre la Renta

a) Concepto

b) Deducción de la previsión social

c) Plan de previsión social

d) Partidas que conforman la previsión social

e) Exención de los ingresos percibidos como previsión social

CAPITULO V DETERMINACION DE LA PARTE DEDUCIBLE EN EL ISR CORRESPONDIENTE A LOS PAGOS A TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EXENTOS DE ESTE IMPUESTO

1. Determinación de la parte deducible en el ISR correspondiente a los pagos a trabajadores que se encuentren exentos de este impuesto

CAPITULO VI EL SALARIO BASE DE COTIZACION

1. Ley del Seguro Social

a) Concepto

b) Elementos excluyentes del salario base de cotización

c) Límites del salario base de cotización

d) Determinación del salario base de cotización

e) Integración al salario base de cotización de la habitación y alimentación no onerosas

f) Integración al salario base de cotización de las despensas

g) Integración al salario base de cotización de premios de asistencia y puntualidad

h) Integración de las horas extras al salario base de cotización

i) Jornada y semana reducidas

j) Trabajadores que prestan servicios a varios patrones

2. Ley del Infonavit

CAPITULO VII OBLIGACIONES LABORALES DE LOS PATRONES

CAPITULO VIII CALCULO Y RETENCION DEL ISR POR SALARIOS

a) Opción de retener el ISR a destajistas

b) Opción de retener el ISR cuando se efectúan pagos semanales, decenales o quincenales

c) Otra opción de retener el ISR a trabajadores según el RISR

d) Cálculo de la retención del ISR cuando el trabajador obtiene percepciones correspondientes a varios meses

e) Opción de efectuar retenciones del ISR en periodos comprendidos en dos meses de calendario

f) Disposiciones referentes al subsidio para el empleo

g) Trabajadores que perciben el valor de la UMA

h) Plazo para efectuar el entero de las retenciones del ISR

i) Presentación del entero de las retenciones del ISR

j) Opción de retener el ISR por pago de aguinaldo, PTU, primas vacacionales y dominicales

k) Procedimiento para retener el ISR por pago de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones

l) Procedimiento para retener el ISR por pago único de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro

m) Procedimiento para retener el ISR de pagos en una sola exhibición con cargo a subcuentas del IMSS y con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del ISSSTE

CAPITULO IX CALCULO DEL ISR ANUAL DE LOS TRABAJADORES

a) Casos en que el empleador no está obligado a efectuar el cálculo del impuesto anual

b) Tratamiento de las diferencias a cargo o a favor que resulten del cálculo anual

CAPITULO X OTRAS OBLIGACIONES EN EL ISR

1. Expedir y entregar comprobantes fiscales

2. Solicitar constancias y comprobantes fiscales

3. Solicitar comunicación de prestación de servicios a otro patrón

4. Presentar declaración anual de subsidio para el empleo

5. Inscribir al trabajador en el RFC

6. Proporcionar constancia de viáticos

7. Presentar declaración de personas que ejercieron la opción de adquirir acciones

CAPITULO XI INSCRIPCION COMO PATRON ANTE EL IMSS E INFONAVIT

CAPITULO XII INSCRIPCION DE LOS TRABAJADORES Y AVISOS ANTE EL IMSS E INFONAVIT

1. Inscribir a los trabajadores en el IMSS

a) Rectificación de datos proporcionados en avisos de inscripción

2. Comunicar altas, bajas y modificaciones de salarios de los trabajadores

a) Avisos de baja

b) Avisos de modificación de salario

3. Firma Electrónica Avanzada expedida por el SAT para presentar movimientos afiliatorios ante el IMSS

4. Registrarse e inscribir y proporcionar datos de los trabajadores ante el Infonavit

CAPITULO XIII CALCULO Y ENTERO DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES

1. Seguro de riesgos de trabajo

2. Seguro de enfermedades y maternidad

3. Seguro de invalidez y vida

4. Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

5. Seguro de guarderías y prestaciones sociales

6. Casos prácticos

7. Ausentismos

8. Facultad del IMSS para proponer la cédula de determinación de cuotas

CAPITULO XIV CALCULO DE LAS APORTACIONES ANTE EL INFONAVIT

1. Cálculo y entero de las aportaciones

2. Efectuar descuentos a los salarios de los trabajadores para la amortización de créditos

CAPITULO XV PRESENTAR DECLARACION DE RIESGOS DE TRABAJO

CAPITULO XVI OTRAS OBLIGACIONES EN MATERIA DEL IMSS

1. Elaborar y conservar nóminas y listas de raya

2. Proporcionar información al IMSS

3. Permitir el desarrollo de inspecciones y visitas domiciliarias

4. Observar disposiciones relativas al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

5. Expedir y entregar constancias de días laborados a trabajadores eventuales

6. Dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones

7. Cumplimiento espontáneo de las obligaciones

CAPITULO XVII OTRAS OBLIGACIONES EN MATERIA DEL INFONAVIT

1. Proporcionar información al Infonavit

2. Atender los requerimientos de pago e información del Infonavit

3. Presentar al Infonavit informes sobre la situación fiscal y anexos del dictamen fiscal

4. Otras obligaciones

CAPITULO XVIII OBLIGACIONES ADICIONALES DE LOS PATRONES DEL RAMO DE LA CONSTRUCCION

1. Ley del Seguro Social

- **a)** Registro de obras, fases e incidencias a través del Siroc
- **b)** Avisos de subcontratación
- **c)** Presentación de la relación mensual de trabajadores de la construcción

2. Ley del Infonavit

CAPITULO XIX IMPUESTO SOBRE NOMINAS

1. Sujetos obligados al pago del impuesto

2. Objeto del impuesto

3. Erogaciones exentas del pago del impuesto

4. Tasa del impuesto

5. Momento en que se causa el impuesto y fecha de entero

6. Casos en que se otorgarán reducciones del impuesto sobre nóminas

- **a)** Personas físicas o morales que realicen actividades empresariales de reciclaje
- **b)** Empresas o instituciones que cuenten con programas de mejoramiento de condiciones ambientales
- **c)** Empresas que anualmente acrediten que incrementaron desde un 25% su planta laboral
- **d)** Empresas que inicien operaciones

e) Empresas que regularicen voluntariamente su inscripción al padrón del impuesto sobre nóminas y los pagos de dicha contribución

f) Otros supuestos

7. Obligaciones de los empleadores

8. Responsables solidarios en el pago del impuesto sobre nóminas

9. Determinación presuntiva de las erogaciones por las autoridades

CAPITULO XX BENEFICIOS Y ESTIMULOS FISCALES

1. Estímulo fiscal por contratación de personal con discapacidad

2. Ayuda alimentaria para los trabajadores

a) Propósito de la LAAT

b) Objetivo de la ayuda alimentaria

c) Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades

d) Tratamiento fiscal de la ayuda alimentaria

3. Acreditamiento del subsidio para el empleo contra el ISR propio o el retenido a terceros

4. Exención parcial en el pago de cuotas al IMSS para patrones y trabajadores del campo

CAPITULO XXI INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS

1. Conceptos

2. Obligaciones de los retenedores

CAPITULO XXII SUELDOS PAGADOS A RESIDENTES EN EL EXTRANJERO

1. Sujetos obligados al pago del impuesto

2. Fuente de riqueza en salarios

A. Monto del impuesto

B. Retención o entero del impuesto

C. Salarios exceptuados del impuesto

3. Fuente de riqueza en ingresos por jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

A. Monto del impuesto

B. Retención o entero del impuesto

CAPITULO XXIII OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

1. Ley Federal del Trabajo

2. Ley del Impuesto sobre la Renta

a) Proporcionar datos para el RFC

b) Solicitar comprobantes fiscales de retenciones, remuneraciones y del impuesto local a los ingresos por salarios

c) Presentar declaración anual

d) Comunicar si prestan servicios a otro patrón

ANEXO I

Abreviaturas

CFCDMX	Código Fiscal del Distrito Federal (actual Ciudad de México)
CFDI	Comprobante Fiscal Digital a través de Internet o Factura Electrónica
CFF	Código Fiscal de la Federación
CNPTUE	Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
Conagua	Comisión Nacional del Agua
Consar	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CURP	Clave Unica de Registro de Población
DOF	Diario Oficial de la Federación
FIEL	Firma Electrónica Avanzada
INE	Instituto Nacional Electoral
IFE	Instituto Federal Electoral
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
Infonavit	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
ISR	Impuesto sobre la Renta
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
IVA	Impuesto al Valor Agregado
LAAT	Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores
LFT	Ley Federal del Trabajo
LIF	Ley de Ingresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2022
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
LIVA	Ley del Impuesto al Valor Agregado
LSAR	Ley del Sistema del Ahorro para el Retiro
LSS	Ley del Seguro Social
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa

Racerf	Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización
RMF	Resolución Miscelánea Fiscal para 2021
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
Ripaedi	Reglamento de inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Infonavit
RISR	Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta
SAGARPA	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
SAT	Servicio de Administración Tributaria
SBC	Salario Base de Cotización
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes
SIDEIMSS	Sistema de Dictamen Electrónico del IMSS
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SUA	Sistema Unico de Autodeterminación
TFJFA	Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (actual Tribunal Federal de Justicia Administrativa)
UMA	Unidad de Medida y Actualización
ZLFN	Zona Libre de la Frontera Norte

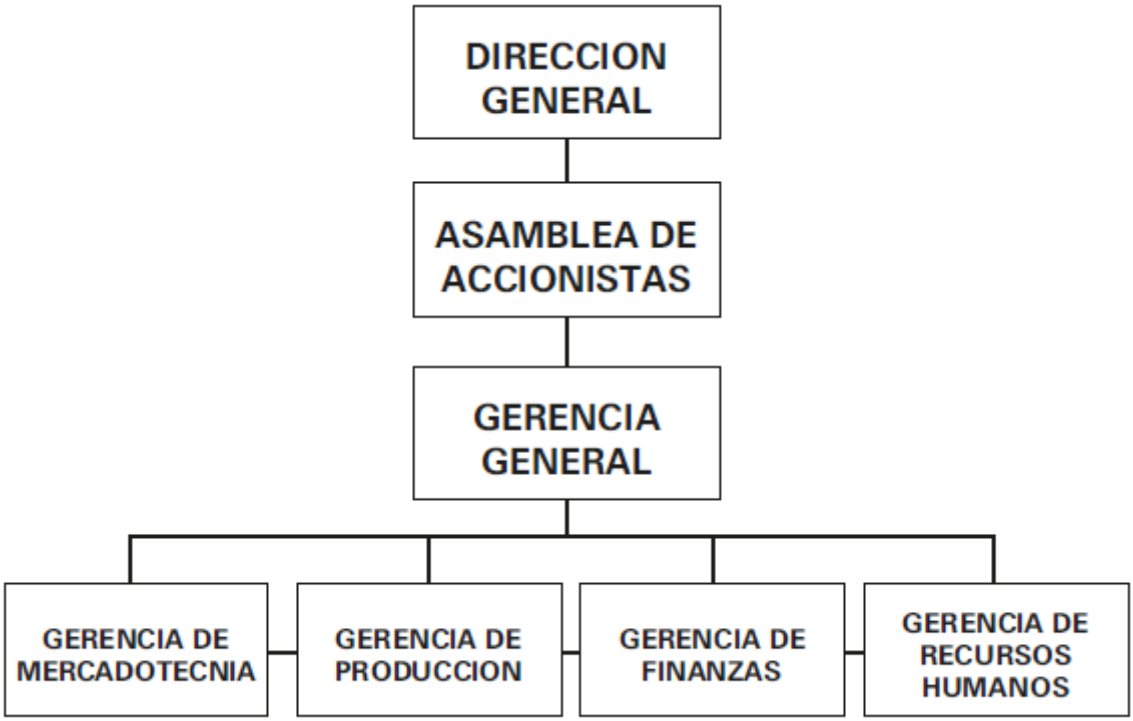
CAPITULO I
LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

1. Objetivo y funciones

Fernando Arias Galicia, en su obra *Administración de Recursos Humanos*, indica que el objetivo de la gerencia encargada de dichos recursos, consiste en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer a la organización y a su personal, de una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y seguridad en el mismo.

En este sentido, el gerente de recursos humanos o jefe de personal estará obligado a proveer de asesoría eficiente con respecto a lo antes mencionado, tanto a los jefes de los demás departamentos de la empresa como a la dirección de la misma. Por ello, el gerente de recursos humanos sólo deberá tener autoridad lineal dentro de su propio departamento.

Siendo el elemento humano el factor más importante dentro de una empresa, es necesario que el departamento encargado de la administración de dicho factor tenga una jerarquía igual a la de los demás departamentos de operación y servicios, como se muestra a continuación:



Ahora bien, dicho tratadista indica que el departamento de recursos humanos deberá tener las funciones siguientes:

a) *La función de empleo*

El objetivo de esta función es lograr que todos los puestos sean cubiertos por personal idóneo, de acuerdo con una adecuada planeación de recursos humanos. Esta función se integra con las actividades que se mencionan a continuación:

Actividad	Objetivo	Política
Reclutamiento	Buscar y atraer solicitantes capaces para cubrir las vacantes que hayan quedado disponibles.	Hay que tener en cuenta que en este proceso siempre que se registre una vacante, antes de recurrir a personal nuevo, se procure cubrirla, en igualdad de circunstancias, con personas que

		ya estén laborando en la organización y para quienes dicha vacante represente un ascenso.
Selección	Analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes con el fin de decidir, sobre bases objetivas, quiénes tienen mayor potencial para el desempeño de un puesto y las posibilidades de desarrollo personal y organizacional a futuro.	Para que exista una selección objetiva, deberá recurrirse al uso de técnicas como el análisis de puestos, las pruebas técnicas, psicotécnicas, encuestas socioeconómicas, etc., a fin de eliminar la subjetividad en la toma de decisiones. Resulta importante mencionar que el departamento de recursos humanos sólo auxiliará a cada departamento presentándole a los candidatos idóneos, pero la decisión final le corresponderá al jefe del departamento correspondiente.
Inducción	Dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades pertinentes para lograr una incorporación rápida a la empresa.	Publicar y difundir los objetivos y políticas de la organización, así como todos aquellos aspectos que la caracterizan, aceptando las críticas y sugerencias como una forma de lograr una constante superación.
Integración, promoción y transferencia	Colocar a los trabajadores en los puestos en que mejor se utilicen sus capacidades.	
Vencimientos de contratos de trabajo	Cuando llegue un caso de término del contrato de trabajo, se deberá buscar la forma más conveniente tanto para la organización como para el trabajador, de acuerdo con las disposiciones respectivas.	Al término de una relación laboral, deberá practicarse una entrevista final a efecto de conocer los puntos de vista del trabajador que se retira y aprovechar dicha información a efecto de corregir las fallas que existieran en la empresa.

b) *La función de administración de sueldos y salarios*

Su objetivo es lograr que todos los trabajadores de una empresa sean compensados justa y equitativamente, mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo con el esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo de cada puesto. Para ello, el departamento de recursos humanos se basará en tabuladores estructurados sobre valuaciones de puestos y los datos resultantes de encuestas de salarios de los mercados de trabajo que afecten a la empresa.

Su política principal se basará en situación de competencia e incluso de ventaja en el mercado de trabajo, para contar con el mayor número de elementos posibles. Dicha función estará conformada con las

actividades siguientes:

Actividad	Objetivo	Política
Asignación de funciones	Asignar oficialmente a cada trabajador un puesto claramente definido en cuanto a sus responsabilidades, obligaciones, operaciones y condiciones de trabajo.	Llevar en forma sistemática, análisis de puestos mediante sistemas objetivos.
Determinación de salarios	Asignar valores monetarios a los puestos, de tal forma que sean justos y equitativos en relación con otras posiciones de la organización y con puestos similares en el mercado de trabajo.	
Calificación de méritos	Evaluar la actuación de cada trabajador ante las obligaciones y responsabilidades de su puesto.	Se realizará una calificación de méritos de donde se derivarán los premios y ascensos, considerando los resultados obtenidos de cada persona en relación con los objetivos de su puesto y departamento.
Compensación suplementaria (incentivos y premios)	Proveer incentivos monetarios adicionales a los sueldos para motivar la iniciativa y el mejor logro de los objetivos.	El monto de esta compensación deberá otorgarse sobre bases objetivas y ser proporcionales con el esfuerzo realizado.
Control de asistencias	Establecer horarios de trabajo y periodos de ausencia con y sin goce de sueldo, que sean justos tanto para los empleados como para la organización, así como la implementación de sistemas eficientes que permitan su control.	Los trabajadores deberán ajustarse a lo dispuesto tanto en el contrato colectivo como en el reglamento interior de trabajo.

c) *La función de relaciones internas*

Su objetivo es lograr que, tanto las relaciones establecidas entre la dirección y el personal como la satisfacción en el trabajo y las oportunidades de progreso del trabajador, se desarrollen y mantengan, conciliando los intereses de ambas partes. Dicha función estará conformada con las actividades siguientes:

Actividad	Objetivo	Política
Comunicación	Promover los sistemas, medios y clima organizacional, apropiados	Evitar que exista información confidencial entre la dirección y el

	para el desarrollo de ideas e intercambio de información en toda la empresa.	personal.
Contratación colectiva	Llegar a acuerdos con empresas reconocidas oficial y legalmente establecidas, que satisfagan de la mejor manera los intereses de los trabajadores y de la empresa.	La representación laboral se deberá concebir como un factor necesario y de gran importancia para el funcionamiento de la empresa y no como una fuerza antagónica.
Disciplina	Desarrollar y mantener reglamentos de trabajo efectivos, así como la creación y promoción de relaciones de trabajo armónicas con el personal.	La forma de impulsar y mantener la disciplina deberá ser siempre positiva, conforme a lo dispuesto en la ley, el contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo.
Motivación del personal	Desarrollar formas de mejorar las actitudes del personal, las condiciones de trabajo, las relaciones obrero-patronales y la calidad del personal.	El trabajo deberá ser un medio para lograr la satisfacción y el desarrollo personal y social de los trabajadores.
Desarrollo del personal	Brindar oportunidades para el desarrollo integral de los trabajadores, a fin de que logren todas sus necesidades y para que en lo referente al trabajo puedan ocupar puestos de más alto nivel.	Identificar aquellas áreas en las que las personas puedan aspirar a su promoción.
Entrenamiento	Dar a los trabajadores oportunidades para el desarrollo de sus capacidades, a fin de que alcancen las normas de rendimiento que se establezcan, así como para lograr que se desarrollen en beneficio de ellos mismos y de la empresa.	Impulsar los planes de entrenamiento, incorporando la capacitación sobre funciones administrativas en todos los niveles, así como el cumplimiento de lo establecido en la LFT al respecto.

d) *La función de servicios al personal*

Su objetivo es satisfacer las necesidades de los trabajadores que laboran en una empresa y tratar de ayudarles en problemas relacionados con su seguridad y bienestar personal. Asimismo, tendrá como política la resolución de problemas de tipo personal, la coordinación, publicación y difusión de los derechos y prestaciones sociales y económicas, que otorgue tanto la empresa como los organismos externos y las disposiciones legales, para que los beneficios lleguen en igualdad de oportunidad a todos los trabajadores. Dicha función estará conformada con las actividades siguientes:

Actividad	Objetivo	Política

Actividades recreativas	Estudiar y resolver las peticiones que realicen los trabajadores sobre programas y/o instalaciones para su esparcimiento.	La iniciativa en este sentido corresponde a todo el personal, ya que así se dará cumplimiento a las disposiciones legales respectivas.
Seguridad	Desarrollar y mantener las instalaciones y los procedimientos necesarios para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Dar la oportunidad de que se difundan las medidas de higiene y seguridad, cumpliendo con lo dispuesto en la legislación respectiva.
Protección y vigilancia	Contar con adecuados métodos preventivos para salvaguardar a la empresa y al personal.	No menoscabar la dignidad humana registrando a los trabajadores al salir de la empresa. Por otra parte, se deberá dotar a la empresa con equipos contra incendios y robos, los cuales se mantendrán en buenas condiciones.

e) *La función de planeación de recursos humanos*

Su objetivo consistirá en la realización de estudios tendientes a la proyección de la estructura de la empresa en el futuro, incluyendo análisis de puestos proyectados y estudios de las posibilidades de desarrollo de los trabajadores, con el propósito de determinar programas de capacitación y desarrollo, llegado el caso de reclutamiento y selección. Se tendrá como política mantener al día las proyecciones tecnológicas y económicas de la empresa y del país, con el objeto de realizar una planeación adecuada de los recursos humanos.

2. Control administrativo de los recursos humanos

Es importante mencionar que el departamento de recursos humanos deberá llevar un control administrativo del personal contratado, de acuerdo con las necesidades de cada empresa.

Dentro de dichos controles administrativos se encontrarán los que a continuación se mencionan:

a) *Expediente*

Se integrará con todos aquellos documentos que formen el historial del trabajador en la empresa, mismo que estará compuesto por una carpeta con lo siguiente:

1. Solicitud de empleo.

2. Copia del contrato de trabajo.

3. Avisos de alta al IMSS, al RFC, al sindicato, etc.

4. Aumentos de sueldo.

5. Calificación de méritos.

6. Castigos, etc.

Es recomendable que, a fin de no olvidar detalles de la contratación, se cuente con una lista de verificación de todos ellos, con el objeto de que el expediente se encuentre completo.

b) *Hoja de servicios*

El objetivo que se busca es que en una hoja se puedan incluir, en forma resumida y clara, los datos más importantes acerca del trabajador, tales como:

1. Número asignado al trabajador y su nombre completo.

2. Fecha de ingreso a la empresa.

3. Número de contratos celebrados con la empresa, la fecha de cada uno de ellos, la duración de los mismos y las observaciones formuladas por sus superiores al término del contrato.

4. Lugar y fecha de nacimiento.

5. Estado civil.

6. Nombre del cónyuge.

7. Número de afiliación del IMSS y clínica a la que se encuentra adscrito.

8. RFC.

9. Número de cartilla.

10. Número de licencia.

11. Fianza, en aquellos casos en que proceda.

12. Hoja del examen médico.

13. Foto y firma.

14. Domicilio.

15. Nombre, domicilio y número de teléfono de la persona a la que se avisará en caso de accidente.

16. Escolaridad: grado máximo de estudios, idiomas que domine el trabajador y cursos tomados.

17. Antecedentes de trabajo: es necesario incluir las fechas de cada trabajo, la empresa en que se prestó el servicio, el puesto, el sueldo y la causa de la separación, además se anotarán las promociones o ascensos que haya logrado.

18. Promociones y transferencias: fecha de ingreso, departamento y puesto a que haya sido asignado y

categoría que le corresponda.

19. Calificaciones de méritos: fecha, puntuación y observaciones del calificador, así como el nombre del mismo.

20. Control de asistencia: se anotarán los totales anuales de los días trabajados, vacaciones, faltas injustificadas, enfermedades generales, riesgos profesionales, permisos con y sin goce de sueldo, castigos y retardos. Vale la pena señalar que estos datos son importantes para tener un historial del cumplimiento del empleado, así como el reparto de utilidades y, en su caso, justificar el pago de primas por enfermedades y riesgos profesionales y permisos ante el IMSS.

21. Capacitación y desarrollo: fecha, descripción y comentarios de todos aquellos cursos o estudios que lleve a cabo el trabajador durante su permanencia en la empresa.

22. Separación de la empresa: fecha y causa de la misma.

CAPITULO II
LA RELACION DE TRABAJO

1. Elementos integrantes de la relación de trabajo

Mencionamos con anterioridad que no existe nómina si no existe relación de trabajo, ya que la nómina constituye las remuneraciones que se cubren a los trabajadores por sus servicios.

El artículo 20 de la LFT establece que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Se observa que los elementos esenciales de la relación de trabajo son los que a continuación se mencionan:

a) *Trabajo*

En términos etimológicos, la palabra trabajo:

1. Proviene del latín *Trabs* o *traeis*, que significa una traba para los individuos. Esta traba, en consecuencia, lleva consigo un esfuerzo de parte de quien lo ejecuta.

2. Proviene del griego *Thilbo*, que significa apretar, oprimir, que lleva implícito un esfuerzo.

3. Asimismo, proviene de la raíz latina *Laborare*, la cual se deriva del verbo del mismo nombre y que significa labrar.

El *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* define el concepto trabajo como *el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza*.

Por su parte, el artículo 8o. de la LFT indica que se entenderá por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Asimismo, dicha Ley, en su artículo 3o., establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

El artículo 4o. de la referida Ley señala que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

b) *Trabajador*

El artículo 8o. de la LFT define el concepto de trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Por lo tanto, las características del trabajador se pueden establecer como sigue:

1. Debe ser persona física.

2. Debe prestar el servicio en forma personal y no a través de otra persona.

3. La prestación del servicio debe ser en forma subordinada.

El concepto de subordinación no se define en la ley, sin embargo, la SCJN, en diversas tesis de jurisprudencia, define el concepto de subordinación en los términos siguientes:

> ***SUBORDINACION, CONCEPTO DE.*** *Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo en 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajos en todo lo concerniente al trabajo.*
>
> *Tesis de jurisprudencia 297, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Séptima Epoca, Quinta Parte.*
>
> ***SUBORDINACION, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.*** *La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.*
>
> *Tesis de jurisprudencia 298, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Séptima Epoca, Quinta Parte.*
>
> ***RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.*** *El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.*
>
> *Tesis de jurisprudencia IV.2o.J/1, Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Novena Epoca.*

Por otra parte, la LFT, en su artículo 9o., indica que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

c) *Patrón*

El artículo 10 de la LFT define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

d) *Salario*

Conforme al artículo 82 de la LFT, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse (artículo 83, LFT):

1. Por unidad de tiempo.

2. Por unidad de obra.

3. Por comisión.

4. A precio alzado.

5. De cualquier otra manera.

El salario se integra por los conceptos siguientes (artículo 84, LFT):

1. Pagos por cuota diaria.

2. Gratificaciones.

3. Percepciones.

4. Habitación.

5. Primas.

6. Comisiones.

7. Prestaciones en especie.

8. Cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

2. Duración de las relaciones de trabajo

Según el artículo 35 de la LFT, las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y, en su caso, podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.

1. Por obra determinada

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

(Art. 36, LFT)

2. Por tiempo determinado

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

a) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

b) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

c) En los demás casos previstos por esta ley.

(Art. 37, LFT)

3. Por tiempo indeterminado

A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

(Art. 35, LFT)

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

(Art. 38, LFT)

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

(Art. 39, LFT)

De acuerdo con el artículo 39-A de la LFT, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que hace referencia el párrafo anterior, podrá extenderse hasta 180 días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de la LFT, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

En otro orden de ideas, el artículo 39-B de la LFT indica que se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo mencionada en el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección,

gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de la LFT, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

(Art. 39-C, LFT)

El artículo 39-D de la LFT estipula que los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

(Art. 39-E, LFT)

Por otra parte, el artículo 39-F de la LFT señala que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

En ningún caso, los trabajadores estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

(Art. 40, LFT)

Las fracciones I, II y III del Apartado A del artículo 123 de la CPEUM, señalan que:

1. La duración de la jornada de trabajo máxima será de ocho horas.

2. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Asimismo, se indica que quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche, de los menores de 16 años.

3. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 15 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

A este respecto, la LFT, en su artículo 58, indica que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Asimismo, los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, con el fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

(Art. 59, LFT)

Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracciones II y III, de la LFT, las cuales señalan la nulidad de las jornadas mayores a las permitidas por la ley y las inhumanas por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal.

a) Tipos de jornada de trabajo

Según el horario y la duración del trabajo, la jornada puede presentar cualquiera de las cinco modalidades siguientes:

1. Jornada diurna. Debe durar ocho horas y las labores correspondientes a ella, se realizan entre las seis y las veinte horas.

2. Jornada nocturna. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas y no debe rebasar de siete horas.

3. Jornada mixta. Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, la duración máxima es de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

4. Jornada continua. Se pacta por las características de la actividad empresarial o porque así se fija en el contrato de trabajo, sin embargo, ello no significa que la jornada deba ser ininterrumpida, pues ha de concederse al empleado un tiempo de reposo mínimo de media hora para que recupere fuerzas. Este lapso se considerará tiempo efectivo de labores.

5. Jornada discontinua. Esta jornada surge cuando se dispone de un tiempo libre intermedio, sin que haya sujeción patronal. Resulta común en jornadas superiores a ocho horas pactadas para descansar sábados y domingos.

(Arts. 60, 61, 63 y 64, LFT)

Con respecto a lo anterior, resulta ilustrativa la tesis aislada siguiente, misma que indica las modalidades que existen de la jornada de trabajo:

> ***JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR.*** *De la interpretación de los artículos 59 a 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo, destacándose la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta, que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputará jornada nocturna; jornada mixta cuya duración máxima es de siete horas y media; la nocturna, cuyos límites son de las veinte a las seis horas y tiene una duración*

máxima de siete horas; la continua, que la ley no define pero no significa ininterrumpida puesto que impone un descanso de media hora; la discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo.

Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de octubre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Nota: Esta tesis, aunque deriva de la contradicción de tesis 50/94, no tiene el carácter de jurisprudencia, pues no surgió del problema propio de la contradicción y, por tanto, sólo constituye tesis aislada.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, parte II, octubre de 1995, pág. 311.

b) Jornadas superiores a 8 horas diarias, pero equivalentes a 48 horas semanales

El beneficio reconocido a los trabajadores, de reposar un día por cada seis de labores, indica que la jornada máxima legal será de cuarenta y ocho horas semanales.

(Art. 69, LFT)

Conforme a esa disposición, trabajadores y patrón podrán repartir las horas de labores para disfrutar del descanso del sábado por la tarde u otra modalidad.

(Art. 59, LFT)

De ahí que la jornada pueda exceder ocho horas diarias, pero no rebasar cuarenta y ocho semanales, sin que por ello el trabajador tenga derecho a reclamar el pago de tiempo extra.

Ello se corrobora en la tesis de jurisprudencia del Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Tercer Circuito de la SCJN, misma que a continuación se menciona:

***JORNADA DIARIA. PUEDE EXCEDER DE OCHO HORAS, SIN QUE DE LUGAR AL PAGO DE HORAS EXTRAS**. El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de labores a fin de que se permita a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Por ello, válidamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin exceder de cuarenta y ocho horas a la semana, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias las que excedan de dicha jornada diaria.*

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Octava Epoca:

NOTA: Tesis III.T.J/27, Gaceta número 55, pág. 45; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Julio, pág. 231.

Semanario Judicial de la Federación, tomo V, parte TCC, Apéndice de 1995, pág. 531.

c) Tiempo extraordinario (horas extras)

Según el artículo 66 de la LFT, se podrá prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Ahora bien, resulta indudable que las condiciones laborales deben quedar establecidas mediante contrato individual o colectivo de trabajo y que, de ellas, reviste gran importancia la duración de la jornada, la cual será fijada de común acuerdo entre el patrón y los trabajadores con el fin de evitar dudas e innecesarias presunciones.

Según la regla general, el tiempo que exceda el convenio por las partes (el cual no deberá rebasar los máximos de ley) se computará como extraordinario.

Al respecto, pueden presentarse los supuestos siguientes:

Condiciones pactadas en el contrato	Acciones procedentes
Jornada laboral menor que la prevista en la ley	El tiempo que exceda al convenido por las partes se considerará extraordinario.
Jornada de veinticuatro horas de trabajo por veinticuatro horas de descanso	No se considerará que comprende horas extras.
Jornada cuya duración no se fija por las características de la actividad correspondiente (autoadministración de la jornada, por ejemplo, agentes de ventas o trabajo a domicilio)	No se computará tiempo extra.

Asimismo, se deberá considerar que no basta señalar en el contrato colectivo de trabajo que sólo frente a circunstancias inhabituales se laborarán horas extras, pues resulta necesario también que se prevean la mediación de una orden expresa y la autorización correspondiente porque ambos documentos serán el soporte legal respectivo.

Lo anterior no debe perderse de vista, porque de conformidad con la fracción VIII del artículo 784 de la LFT, al patrón corresponde la carga de la prueba.

Las tesis aisladas y jurisprudencias siguientes corroboran lo expuesto:

HORAS EXTRAS, CUANDO NO PROCEDEN LEGALMENTE AUNQUE EL PATRON NO CONTROVIERTA EL HORARIO. *La circunstancia de que la autoridad laboral haya considerado que la demandada no controvirtió el horario de trabajo, no puede generar la procedencia de una condena de pago de prestaciones exigidas en la demanda que por ley no corresponden al quejoso, ya que éste como vigilante fue contratado para una jornada de veinticuatro horas de trabajo por veinticuatro de descanso, resultando así, evidente que no se comprenden horas extraordinarias como las que reclama, en virtud de que su jornada obedece a las necesidades del servicio desempeñado, y por otra parte, las veinticuatro horas de labores quedan debidamente compensadas con las veinticuatro horas de descanso de que disfrutaba después de concluidas estas.*

Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, parte XIII abril, pág. 377.

HORAS EXTRAS. VELADORES. *Atendiendo a la naturaleza del trabajo desempeñado por los veladores que no desarrollan ninguna otra actividad, sí es creíble que laboren catorce horas ininterrumpidas, ya que fuera de ese horario, esto es, durante el día, pueden descansar y, por ello, no resulta inhumana la jornada de trabajo.*

Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, parte XII septiembre, pág. 237.

HORAS EXTRAS. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE, TRATANDOSE DE TRABAJADORES QUE

AUTOADMINISTRAN SU JORNADA. *La procedencia del pago de tiempo extraordinario no está en función directa del desempeño efectivo de la actividad del trabajador durante el periodo extraordinario, sino más bien de la subordinación de éste respecto a su patrón, con las mismas obligaciones derivadas de la relación laboral y supeditado a las órdenes que pudieran emerger de este último. Por tanto, si el patrón prueba que el quejoso no estuvo sujeto a una jornada determinada, sino que como supervisor de ventas autoadministraba su tiempo para desarrollar sus labores, es de concluirse que no trabajó tiempo extraordinario.*

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, parte I, abril de 1995, pág. 157.

HORAS EXTRAS. CASOS EN QUE NO PROCEDE EXIGIR SU PAGO. *Cuando conforme al contrato de trabajo para laborar tiempo extraordinario es necesario que el patrón lo solicite o se requiera su autorización, el trabajador para reclamar su pago debe demostrar tales extremos, pues de lo contrario su exigencia resulta improcedente. Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.*

Semanario Judicial de la Federación, parte XI enero, pág. 265.

HORAS EXTRAS. ES VALIDO PACTAR CONTRACTUALMENTE QUE EL TRABAJADOR SOLO DEBE LABORARLAS CON AUTORIZACION PREVIA POR ESCRITO DEL PATRON O DE SUS REPRESENTANTES FACULTADOS PARA ELLO. *La ejecución del trabajo en tiempo extraordinario debe ser ordenada o autorizada por el patrón, y por ello, no debe quedar al arbitrio del trabajador el decidir exceder su jornada ordinaria de trabajo, creando también a su arbitrio la obligación patronal del pago. Así, en un contrato individual o colectivo de trabajo es legalmente válido pactar expresamente, que el trabajador solamente estará obligado a laborar tiempo extraordinario en tanto exista en su poder orden previa por escrito del patrón o de sus representantes facultados para ello, en que se señalen claramente las labores a desarrollar y el tiempo requerido. De esta manera, al existir el mandato expreso por escrito para laborar tiempo extraordinario, y una vez ejecutado éste, se le facilita al trabajador exigir la procedencia de su pago al exhibir esa autorización, así como el impedimento para el patrón de exigir una prolongación de la jornada que exceda los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la estipulación en Comentario no solamente debe adecuarse a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, sino también a aquellas que sean acordes a la buena fe y la equidad, tal como lo exige el artículo 31 de la propia ley laboral, de donde resulta entonces que, la existencia de ese pacto únicamente crea la presunción de que sólo se debió laborar tiempo extraordinario previa orden escrita del patrón, presunción que por sí sola no es suficiente para relevar a este último de la carga probatoria cuando el trabajador afirme haber laborado horas extras o una jornada superior a lo legal o contractualmente convenida; pero si la parte patronal demuestra fehacientemente con otros elementos de prueba que cuando en su empresa se desarrolló tiempo extra fue porque existió la orden escrita para ello, la mencionada presunción queda corroborada y traerá como consecuencia que sea el trabajador quien deba demostrar que existió el mandato escrito, o que, aun sin él pero con el consentimiento del empleador, laboró el tiempo extraordinario que reclama.*

Contradicción de tesis 42/93. Entre el Cuarto y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de mayo de 1994. Mayoría de cuatro votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Daniel Cabello González. Tesis de Jurisprudencia 16/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del dos de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, por mayoría de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte, en contra del emitido por el Ministro Juan Díaz Romero.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, parte 77, mayo de 1994, pág. 28.

HORAS EXTRAS. COMPROBACION DE LA EXISTENCIA DE LA ORDEN PARA LABORARLAS. *Cuando en un contrato de trabajo se establece que para laborar horas extras se necesita orden expresa del patrón, es a éste a quien corresponde la carga de la prueba del horario y las jornadas de trabajo a que estuvo sujeto el trabajador, y al obrero el comprobar que su patrón le autorizó a laborar tiempo extraordinario, justificando la existencia de la correspondiente orden.*

Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, parte IX-Junio, pág. 382.

HORAS EXTRAS. LA JORNADA ESPECIAL DE VEINTICUATRO HORAS DE TRABAJO POR VEINTICUATRO DE DESCANSO, QUE LABORAN LOS ELEMENTOS DE SEGURIDAD, NO DEBE ESTIMARSE INVEROSIMIL. *Si el trabajador refirió en los hechos constitutivos de su demanda, que se desempeñó como elemento de seguridad laborando veinticuatro horas continuas, por veinticuatro de descanso, de lunes a domingo de cada semana, esa jornada especial de labores no puede considerarse inverosímil para efectos del reclamo de tiempo extraordinario, pues de acuerdo con las funciones propias de esos trabajadores, en las que no se maneja maquinaria que requiera de un cuidado especial o labores de precisión, o un esfuerzo físico o mental continuo, resulta viable que conforme a la naturaleza del hombre, se pueda llevar a cabo esa jornada; aunado a que el trabajador cuenta con un periodo de veinticuatro horas de descanso, tiempo suficiente para reponer energías.*

Semanario Judicial de la Federación, novena época, tomo XXIII, mayo de 2006, pág. 1782.

d) Jornada máxima de trabajo para los menores

Conforme al artículo 177 de la LFT, la jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Por su parte, el artículo 178 de la LFT dispone que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 18 años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la LFT.

El artículo 20 de la LFT señala que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

(Art. 21, LFT)

a) Elementos del contrato de trabajo

1. Consentimiento (acuerdo de voluntades).

2. El objeto, es decir, la obligación de prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador y, por parte del patrón, la obligación de pagar un salario.

b) Supuestos para la validez del contrato

1. La capacidad. Los adolescentes menores de 15 años no podrán prestar servicios como trabajadores; los mayores de 15 años pero menores de 16 años necesitan forzosamente la autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 15 años fuera del círculo familiar, ordenarán que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA.

(Arts. 5o., fracción I, 22, 22-Bis y 23, LFT)

2. Ausencia de vicios del consentimiento. Será causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador lo engañe con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

(Art. 47, fracción I, LFT)

3. La forma. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de dicha formalidad.

(Arts. 24 y 26, LFT)

c) Contenido de los contratos de trabajo

Conforme al artículo 25 de la LFT, el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón.

2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.

3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

5. La duración de la jornada.

6. La forma y el monto del salario.

7. El día y lugar de pago del salario.

8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la LFT.

9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

10. La designación de beneficiarios establecidos en el artículo 501 de la LFT, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencial.

A continuación se presentan diversos ejemplos de contratos individuales de trabajo:

- **Ejemplo de un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado**

Contrato individual de trabajo que celebran por una parte el señor (o en su caso la empresa) _____ y por la otra _____ al tenor de las declaraciones y cláusulas siguientes:

DECLARACIONES

1. Declara el Sr. _____ contar con el RFC _____, tener asignada la CURP _____, ser legítimo propietario de la negociación o centro de trabajo denominado _____, contar con el RFC _____, ubicado en _____.

2. Declara el trabajador, Sr. _____ bajo protesta de decir verdad, ser de nacionalidad mexicana, de _____ años de edad, estado civil_____y con domicilio en _____ _____contar con el RFC _____, tener el número de seguridad social _____ y haberle sido asignada la CURP _____.

3. Declaran las partes que en el centro de trabajo indicado la(s) actividad(es) preponderante(s) es (son): _____ _____.

4. El trabajador _____ manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar las actividades indicadas en el antecedente que precede.

5. El patrón _____ requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades y de modo especial para el puesto o funciones de _____ _____.

6. El trabajador _____ está conforme en desempeñar los requerimientos del patrón y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

7. Las partes manifiestan su interés en celebrar el presente contrato al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. Para efectos de mayor brevedad se denominará en lo sucesivo a _____ como "EL PATRON", a _____ como "EL TRABAJADOR", a la Ley Federal del Trabajo como "LA LEY", al referirse al presente documento como "EL CONTRATO" y a los que suscriben como "LAS PARTES".

SEGUNDA. Este "CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA. La prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" consistirá en _____.

CUARTA. El lugar de la prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" será en el domicilio de "EL PATRON".

Asimismo, "LAS PARTES" convienen y acepta "EL TRABAJADOR" que cuando por razones administrativas del desarrollo de la actividad o prestación de servicios contratados haya necesidad de removerlo, podrá trasladarse al lugar que "EL PATRON" le asigne, siempre y cuando no se vea afectado su salario.

En este caso, "EL PATRON" le comunicará con anticipación la remoción del lugar de la prestación de servicios, indicándole el nuevo lugar asignado.

En caso de que en el nuevo lugar de prestación de servicios que le fuera asignado variara el horario de labores, "EL TRABAJADOR" acepta allanarse a dicha modalidad.

QUINTA. La duración de la jornada de trabajo será de_____horas semanales, quedando distribuida de acuerdo con el siguiente horario de labores:

De las_____a las_____horas y de las _____a las_____horas, los días_____.

Cuando el horario de labores sea continuo "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho periodo dentro de su jornada de trabajo; quedando, en su caso, comprendido el mismo de las_____horas a las_____horas.

"EL TRABAJADOR" únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando "EL PATRON" se lo indique mediante orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará el mismo. Para computar el tiempo laborado, "EL TRABAJADOR" deberá recabar y conservar la orden referida, a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden sólo es imputable a "EL TRABAJADOR".

SEXTA. "EL TRABAJADOR" percibirá por la prestación de sus servicios como salario diario, la cantidad de $_____(_____PESOS 00/100 MN), los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda nacional del cuño corriente. Del salario anterior, "EL PATRON" hará por cuenta de "EL TRABAJADOR", las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la renta, seguro social, cuota sindical, etc., así como los respectivos a descuentos para amortizar el Infonavit o Fonacot, en su caso.

"EL TRABAJADOR" deberá, cada vez que le sea pagado su salario, extender a favor de "EL PATRON", el recibo correspondiente en los documentos que el mismo le presente para tales fines.

SEPTIMA. "EL TRABAJADOR" recibirá el pago de su salario en el domicilio del lugar de la prestación de sus servicios; cuando la distancia que haya entre su lugar de asignación y el de las oficinas de "EL PATRON" exceda de_____kilómetros, el pago se hará donde indique "EL PATRON".

El patrón pagará el salario a "EL TRABAJADOR", los días_____de cada (semana, decena, catorcena, quincena). (Si se trata de trabajo manual, será cuando menos semanal. Si se trata de trabajo de oficina será quincenal).

OCTAVA. "EL TRABAJADOR" tendrá derecho por cada seis días de labores, a descansar uno con el pago de salario correspondiente.

Queda establecido preferentemente como día de descanso semanal, el día _____de cada semana, pudiendo ser cambiado el mismo.

NOVENA. Cuando "EL TRABAJADOR" por razones administrativas tenga que laborar el día domingo, "EL PATRON" le pagará además de su salario ordinario, un 25% como prima dominical sobre el salario ordinario devengado, independientemente del día de descanso semanal al que tendrá derecho.

DECIMA. Quedan establecidos como días de descanso obligatorio, los señalados en el artículo 74 de "LA LEY".

DECIMA PRIMERA. "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones según lo establecido en el artículo 76 de "LA LEY", tomando en consideración la antigüedad del trabajador, así como a disfrutar del salario que le corresponda. De igual modo recibirá la prima vacacional respectiva, equivalente al_____de_____días del importe pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA SEGUNDA. "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a recibir por parte de "EL PATRON", antes del día 20 de diciembre de cada año, el importe correspondiente a_____ días de salario como pago del aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de "LA LEY", o su parte proporcional por fracción de año.

DECIMA TERCERA. "EL TRABAJADOR" acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca "EL PATRON" en los términos del artículo 134, fracción X, de "LA LEY", a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por "EL PATRON".

DECIMA CUARTA. "EL TRABAJADOR" deberá integrarse a los planes, programas y comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como a los de seguridad e higiene en el trabajo que tiene constituidos "EL PATRON", tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

DECIMA QUINTA. "EL TRABAJADOR" deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta "EL PATRON" y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DECIMA SEXTA. "EL TRABAJADOR" acepta, y por ende queda establecido, que cuando por razones convenientes para "EL PATRON" éste modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de "EL PATRON" son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiera llegar a desarrollar.

DECIMA SEPTIMA. "EL TRABAJADOR" deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de "LA LEY" y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de "EL PATRON".

DECIMA OCTAVA. "EL TRABAJADOR" deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj-checador diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada, "EL PATRON" podrá imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contenga el Reglamento Interior de Trabajo o "LA LEY".

DECIMA NOVENA. Para todo lo previsto en el presente "CONTRATO" se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente "EL PATRON", o

bien lo prescrito por "LA LEY" o el Contrato Ley respectivo en su caso, así como el Reglamento Interior de Trabajo.

VIGESIMA. "LAS PARTES" reconocen fecha de antigüedad o de inicio de la prestación de servicios de "EL TRABAJADOR" a partir del día _____.

VIGESIMA PRIMERA. El trabajador designa para el pago de salarios y prestaciones devengadas, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 25 fracción X y en términos del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo a los siguientes beneficiarios y sus porcentajes:

Esposa(o): _____ en_____%.
Hijo(a): _____ en_____%.
Padre: _____ en_____%.
Madre: _____ en_____%.
Dependiente económico: _____ parentesco _____ en __%.

LEIDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN EL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR _____ QUEDANDO EN PODER DE CADA UNA DE LAS PARTES UN EJEMPLAR.

EN LA CIUDAD DE_____A LOS_____DIAS DEL MES DE_____.

_____ EL TRABAJADOR

_____ EL PATRON

_____ TESTIGO

_____ TESTIGO

- **Ejemplo de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado**

Contrato individual de trabajo que, por tiempo determinado y con carácter eventual, celebran por una parte _____ a quien en lo sucesivo se denominará "EL TRABAJADOR" y por la otra _____ a la que en lo sucesivo se denominará "EL PATRON" o "LA EMPRESA" al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

1. "EL PATRON" declara:
   a) Ser una sociedad o persona física constituida conforme a las leyes del país.
   b) Contar con el RFC _____.
   c) Tener asignada la CURP _____.

d) Tener su domicilio en: _____.

e) Estar representada en este contrato por _____

_____.

2. Por su parte, "EL TRABAJADOR" declara:

a) Llamarse como queda escrito.

b) Ser de nacionalidad_____.

c) Tener_____años de edad.

d) Ser su estado civil_____.

e) Tener como RFC_____.

f) Tener como número de seguridad social_____.

g) Tener como CURP _____.

h) Tener su domicilio particular en _____

_____.

i) Estar enterado de que "LA EMPRESA", necesita de sus servicios por tiempo fijo y con carácter eventual a partir del día_____del mes de_____del año de_____al día_____del mes de_____del año de_____.

CLAUSULAS

PRIMERA. "EL PATRON" contrata a "EL TRABAJADOR" por tiempo determinado y eventualmente por el periodo comprendido entre el día_____del mes de_____del año de_____y el día _____ del mes de_____del año de_____ para prestar sus servicios y labores en el puesto de: _____. Las mencionadas labores son estrictamente de carácter eventual toda vez que las partes consideran que en término de duración de este contrato pueden llevarse a cabo en forma total.

SEGUNDA. El presente contrato obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo y la duración del mismo será la que se señala en la cláusula anterior, por lo que al concluir su término, las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en el artículo antes mencionado e igualmente en los artículos 35; 37, fracción I; 53, fracción III y demás relativos de la citada Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad de ninguna naturaleza para "EL PATRON".

TERCERA. "EL TRABAJADOR" se obliga a participar en todos los planes de capacitación y adiestramiento que "LA EMPRESA" le imparta para el mejor desarrollo de sus aptitudes y conocimiento, planes que podrán implantarse dentro de los programas de producción y durante las labores de "EL TRABAJADOR". De igual modo deberá observar las medidas preventivas de riesgos de trabajo.

CUARTA. "EL TRABAJADOR" prestará sus servicios en el domicilio de "LA EMPRESA" o en el lugar que éste indique en la ciudad _____.

QUINTA. El horario de las labores de "EL TRABAJADOR" será: _____ _____. "EL TRABAJADOR" conviene con "LA EMPRESA" en que en cualquier momento su horario de trabajo puede ser modificado de acuerdo con las necesidades de la misma, por lo que "LA EMPRESA" podrá establecer dicho horario con cualquiera de las modalidades que señala el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea para implantar una labor semanaria de lunes a viernes y obtener el reposo del sábado en la tarde, del sábado completo o cualquier otra modalidad equivalente.

SEXTA. "EL TRABAJADOR" devengará un salario diario de $_____ (_____ PESOS 00/100 MN), el cual será cubierto los días_____de cada_____en el cual se encuentra incluida la proporción correspondiente a los séptimos días y días de descanso obligatorio, y le será pagado en el domicilio de "LA EMPRESA".

Del salario anterior, "LA EMPRESA" hará por cuenta de "EL TRABAJADOR" las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la renta, seguro social, cuota sindical, etc.

SEPTIMA. Por cada seis días de trabajo "EL TRABAJADOR" disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro que será preferentemente el día_____ de cada semana. "LA EMPRESA" queda facultada para variar el descanso semanal conforme a las necesidades de la misma.

OCTAVA. "EL TRABAJADOR" se obliga en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo a someterse a todos los reconocimientos y exámenes médicos que "LA EMPRESA" indique.

NOVENA. "EL TRABAJADOR" se obliga a observar y respetar las disposiciones del contrato colectivo y del Reglamento Interior de Trabajo que exista en "LA EMPRESA".

DECIMA. Si "EL TRABAJADOR" se presenta con retardo a sus labores será potestativo para "LA EMPRESA" admitirlo, y si lo hace cubrirá únicamente el tiempo efectivo de trabajo desarrollado, para tal efecto, el retardo máximo es de_____minutos.

DECIMA PRIMERA. "EL TRABAJADOR" disfrutará de los días de descanso obligatorio y vacaciones que señale el contrato colectivo respectivo, o en su defecto la Ley Federal del Trabajo, así como del aguinaldo proporcional respectivo que la Ley Federal del Trabajo establece. De igual modo recibirá la prima vacacional respectiva, equivalente al_____del importe pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA SEGUNDA. "EL TRABAJADOR" designa para el pago de salarios y prestaciones devengadas, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 25 fracción X y en términos del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo a los siguientes beneficiarios y sus porcentajes:

Esposa(o): _____ en_____%.
Hijo(a): _____ en_____%.
Padre: _____ en_____%.

Madre: _____ en_____%.
Dependiente económico: _____ parentesco _____ en __%.

DECIMA TERCERA. Lo no previsto por este contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o del contrato colectivo de trabajo existente, así como el Reglamento Interior de Trabajo.

DECIMA CUARTA. Las partes contratantes manifiestan expresamente que la temporalidad del presente contrato se debe a que la naturaleza del trabajo así lo exige y se hace consistir en:

1. Sustitución temporal de otro u otros trabajadores (especificar) _____
_____.

2. Por tratarse de trabajo de temporada (especificar):

( ) Feria.

( ) Exposiciones.

( ) Seminario.

( ) Edecanes.

( ) Cosecha.

( ) Explotación de materia prima extraordinaria.

( ) Realizar una fabricación extraordinaria.

( ) Surtir un pedido extraordinario.

( ) Inversión de capital determinado.

( ) Otros (especificar)_____.

DECIMA QUINTA. Las partes contratantes manifiestan en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que si vencido el término fijado en la cláusula primera subsiste la materia de trabajo, la relación laboral se prorrogará única y exclusivamente por el tiempo que produce dicha circunstancia y, consecuentemente, finalizada ésta, terminará también el contrato y/o relación laboral existente entre las partes contratantes.

LEIDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN EL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR _____ _____QUEDANDO EN PODER DE CADA UNA DE LAS PARTES UN EJEMPLAR.

EN LA CIUDAD DE_____A LOS_____DIAS DEL MES DE_____.

_____ EL TRABAJADOR

_____ LA EMPRESA

_____ TESTIGO

_____ TESTIGO

- **Ejemplo de un contrato individual de trabajo por obra determinada**

Contrato individual de trabajo que por obra determinada celebran por una parte _____representada en este acto por _____ y por la otra _____ _____, al tenor de las declaraciones y cláusulas siguientes:

DECLARACIONES

1. LA EMPRESA_____, cuenta con el RFC, _____, es una sociedad legalmente constituida según las Leyes Mexicanas y protocolizada ante Fe del Notario Público número, _____con sede en_____según obra en el volumen_____instrumento_____de fecha _____con domicilio en_____y legalmente representada por_____.
2. EL TRABAJADOR_____manifiesta, bajo protesta de decir verdad, ser de nacionalidad_____, de____años de edad, estado civil_____y con domicilio en_____, contar con el RFC_____, tener el número de seguridad social _____y haberle sido asignada la CURP _____.
3. LA EMPRESA_____ tiene como objeto social_____.
4. EL TRABAJADOR_____manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar el objeto social de la sociedad referidas en los antecedentes.
5. LA EMPRESA_____requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, de modo especial para el puesto o funciones de_____.
6. EL TRABAJADOR_____ está conforme en desempeñar los requerimientos de la empresa y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.
7. Las partes manifiestan su interés en celebrar el presente contrato al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. Para efectos de mayor brevedad se denominará en lo sucesivo a _____ como “EL PATRON”, a_____como “EL TRABAJADOR”, a la Ley Federal del Trabajo como “LA LEY”, al referirse al presente documento como “EL CONTRATO”, y a los que suscriben como “LAS PARTES”.

SEGUNDA. Este "CONTRATO", se celebra por "OBRA DETERMINADA" de conformidad con los artículos 35 y 36 de "LA LEY", ya que la naturaleza de la obra así lo exige como a continuación se indica.

TERCERA. "LA OBRA DETERMINADA" a que se refiere la cláusula anterior, consiste precisamente en _____.

CUARTA. La duración de "EL CONTRATO" será por tiempo determinado, mismo que equivale estrictamente al tiempo que dure la realización de la obra que se contrata, sin que el mismo pueda ampliarse en ningún caso, salvo convenio escrito de "LAS PARTES", lo anterior conforme con los artículos 37, fracción I y 53, fracción III de "LA LEY".

QUINTA. "EL TRABAJADOR" se compromete a realizar la obra que se contrata en un lapso no mayor de_____días. Lo anterior según la estimación hecha por "EL TRABAJADOR".

SEXTA. "EL PATRON" se obliga a proporcionarle a "EL TRABAJADOR" los medios y facilidades necesarias para realizar la obra contratada como licencias, permisos, etc.; sin embargo, en relación con los materiales y herramientas necesarias, "LAS PARTES" acuerdan lo siguiente:

a) ( ) serán suministrados por "EL PATRON".

b) ( ) serán suministrados por "EL TRABAJADOR".

c) ( ) serán suministrados por ambos de la manera siguiente:
_____.

SEPTIMA. Los materiales suministrados según la cláusula anterior serán de primera calidad y en cantidades suficientes para la realización de la obra. En relación con la herramienta en caso de facilitarla "EL PATRON", "LAS PARTES" manifiestan que la herramienta es nueva ( ); o usada en perfectas condiciones ( ), por lo que "EL TRABAJADOR" se obliga a responder por ella, salvo por su desgaste natural. Lo anterior con base en el artículo 83 de "LA LEY".

OCTAVA. "LAS PARTES" acuerdan como importe total de la obra que se contrata, la cantidad de $_____ (_____PESOS 00/100 MN), suma que deberá ser pagada por "EL PATRON" a "EL TRABAJADOR" personalmente en moneda de curso legal, y de la siguiente forma:_____ _____ debiendo "EL TRABAJADOR" extender los recibos correspondientes, cantidad con la que quedan comprendidos los séptimos días, las proporcionalidades de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional respectivas, así como días de descanso obligatorio. Lo anterior en términos de los artículos 69, 74, 76, 80, 87 y demás relativos de "LA LEY".

NOVENA. El lugar de realización de la obra será _____.

DECIMA. La duración de la jornada de trabajo será de_____horas semanales, quedando distribuida de acuerdo con el horario de labores siguiente:

De las_____a las_____horas y

de las _____a las_____horas.

En términos del artículo 59 de "LA LEY", para que "EL TRABAJADOR" disfrute de un descanso semanal mayor al comúnmente establecido, puede ampliarse el horario de labores y quedará como sigue:

De las_____a las_____horas y

de las _____a las_____horas.

Los días_____y los días_____de las_____a las_____horas.

Cuando el horario de labores sea continuo "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho periodo dentro de su jornada de trabajo; quedando en su caso comprendido el mismo de las_____horas a las_____horas.

DECIMA PRIMERA. Dada la naturaleza del trabajo que se contrata no podrá haber HORAS EXTRAS en él, ya que es por OBRA DETERMINADA, por tanto si "EL TRABAJADOR" desease realizar la obra en un término menor al acordado, tal circunstancia dependerá de él, por lo que "EL PATRON" en ningún caso responderá del tiempo extraordinario, aun cuando la obra se realice sin la supervisión directa y continua de "EL PATRON".

DECIMA SEGUNDA. Quedan establecidos como día de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de "LA LEY".

DECIMA TERCERA. "EL TRABAJADOR" disfrutará en forma proporcional de los periodos de vacaciones que establece el artículo 76 de "LA LEY", así como del aguinaldo correspondiente según el artículo 87 de la misma ley.

DECIMA CUARTA. "EL TRABAJADOR" acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca "EL PATRON" en los términos de la fracción X del artículo 134 de "LA LEY", a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por "LA EMPRESA".

DECIMA QUINTA. "EL TRABAJADOR" deberá integrarse a los planes, programas y comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como a los de seguridad e higiene en el trabajo que tiene constituido "EL PATRON", tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

DECIMA SEXTA. "EL TRABAJADOR" deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta "EL PATRON" y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DECIMA SEPTIMA. "EL TRABAJADOR" acepta, y por ende queda establecido, que cuando por razones convenientes para "EL PATRON", éste modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido, ya que sus ac-

tividades al servicio de "EL PATRON" son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiere llegar a desarrollar.

DECIMA OCTAVA. "EL TRABAJADOR" deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de "LA LEY" y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de "EL PATRON".

DECIMA NOVENA. "EL TRABAJADOR" deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj-checador diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada, "EL PATRON" podrá imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contempla el Reglamento Interior de Trabajo o "LA LEY".

VIGESIMA. "EL TRABAJADOR" designa para el pago de salarios y prestaciones devengadas, dando cumplimiento con lo establecido en el artículo 25 fracción X y en términos del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo a los siguientes beneficiarios y sus porcentajes:

Esposa(o): _____ en_____%.
Hijo(a): _____ en_____%.
Padre: _____ en_____%.
Madre: _____ en_____%.
Dependiente económico: _____ parentesco _____ en __%.

VIGESIMA PRIMERA. Para todo lo no previsto en el presente "CONTRATO" se estará a lo contenido en el contrato colectivo de trabajo con que cuente "EL PATRON", o bien lo prescrito por "LA LEY" o el contrato ley respectivo, en su caso.

VIGESIMA SEGUNDA. "LAS PARTES" reconocen como fecha de antigüedad o de iniciación de prestación de servicios de "EL TRABAJADOR", a partir del día _____.

LEIDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN EL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR _____ _____
QUEDANDO EN PODER DE CADA UNA DE LAS PARTES UN EJEMPLAR.

EN LA CIUDAD DE_____A LOS_____DIAS DEL MES DE_____.

_____	_____
EL TRABAJADOR	EL PATRON
_____	_____
TESTIGO	TESTIGO

5. Contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Cabe señalar que dicha constancia tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que ésta sea expedida. En caso de que el sindicato emplazante estalle la huelga en el centro de trabajo, la vigencia de dicha constancia se prorrogará hasta en tanto concluya dicho conflicto, por lo que durante su vigencia, no se dará trámite a ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos como parte del procedimiento

Si el patrón se niega a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la LFT.

(Arts. 386 y 387, LFT)

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se deberá firmar por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, excepto cuando las partes hubiesen convenido una fecha posterior.

Para efectos del registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la siguiente documentación:

1. La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad.

2. El contrato colectivo de trabajo.

3. La Constancia de Representatividad.

4. El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo.

Una vez entregada la documentación anterior, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los 30 días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes.

(Art. 390, LFT)

El contrato colectivo deberá contener lo siguiente:

1. Los nombres y domicilios de los contratantes.

2. Las empresas y establecimientos que abarque.

3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

4. Las jornadas de trabajo.

5. Los días de descanso y vacaciones.

6. El monto de los salarios.

7. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.

8. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a

ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la LFT.

10. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Cabe señalar que los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.

(Art. 391, LFT)

La Autoridad Registral hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante la misma. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en el sitio de Internet de la Autoridad Registral.

Cabe destacar que no producirá efectos de contrato colectivo, el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

(Arts. 391-Bis y 393, LFT)

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

(Art. 394, LFT)

Finalmente, el contrato colectivo de trabajo termina:

1. Por mutuo consentimiento previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390-Ter de la LFT.

2. Por terminación de la obra.

3. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

(Art. 401, LFT)

6. Contrato-ley

El contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

(Art. 404, LFT)

De acuerdo con esta definición, el contrato-ley es norma obligatoria para todas las empresas o establecimientos que funcionan al momento de su celebración y para todos los que se creen en el futuro.

El contrato colectivo deberá contener lo siguiente:

1. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.

2. La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.

3. Su vigencia, misma que no podrá exceder de dos años.

4. Las condiciones de trabajo señaladas en las fracciones IV, V, VI y IX del artículo 391 de la LFT.

5. Las reglas conforme a las cuales se deberán formular los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

6. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

(Art. 412, LFT)

El contrato-ley producirá sus efectos a partir de la fecha de su publicación en el DOF, o en el periódico oficial de la entidad federativa que corresponda, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Una vez publicado el contrato-ley, su aplicación será obligatoria para toda la rama industrial que abarque; en consecuencia, los contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad suspenderán su vigencia, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador, haciéndose la anotación correspondiente por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En los casos en que exista celebrado un contrato-ley vigente en alguna rama industrial, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no dará trámite al depósito de ningún contrato colectivo de trabajo en esa misma rama industrial.

(Art. 416, LFT)

El contrato-ley terminará únicamente por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría conforme a lo dispuesto en el artículo 406 de la LFT, previa consulta mediante voto personal, libre y secreto a los trabajadores.

(Art. 421, LFT)

7. Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Conforme al artículo 42 de la LFT, son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

a) La enfermedad contagiosa del trabajador

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión.

(Arts. 43 y 45, LFT)

b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión.

(Arts. 43 y 45, LFT)

c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria

Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél. La suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de 15 días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

(Arts. 43 y 45, LFT)

d) El arresto del trabajador

La suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de 15 días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión.

(Arts. 43 y 45, LFT)

e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño del trabajador en cargos concejiles y electorales

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

(Arts. 43 y 45, LFT)

f) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

(Arts. 43 y 45, LFT)

g) La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador

La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses. Una vez que el trabajador esté en condiciones de regresar a su trabajo, lo hará al día siguiente de la fecha en que termine la causa de su suspensión.

(Arts. 43 y 45, LFT)

h) La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad

La suspensión surtirá efectos desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente. A nuestro juicio, el trabajador regresará a su trabajo el día en que inicie la siguiente temporada.

(Arts. 43 y 45, LFT)

i) La licencia para trabajadores por cuidados médicos de hijos menores de 16 años diagnosticados con cáncer

La suspensión surtirá efectos a partir de la fecha de expedición por el IMSS de la licencia para cuidados por cáncer.

(Arts. 43, 45 y 140-Bis de la LSS)

8. Rescisión de las relaciones de trabajo

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, cuando se tenga causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

(Art. 46, LFT)

Entre otros aspectos, lo anterior significa que:

1. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo cuando tenga causa justificada sin que tenga la obligación de pagar indemnizaciones.

2. El trabajador podrá rescindir la relación laboral cuando tenga causa justificada, teniendo el derecho a que el patrón lo indemnice en los términos de ley.

Ahora bien, las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, son las siguientes:

1. Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos señalados en el numeral anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere el número 2, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

5. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla el numeral anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

8. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.

10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el

trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación laboral.

15. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda de dos meses.

16. Las análogas a las establecidas en los numerales anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

(Art. 47, LFT)

Por otra parte, las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, son las siguientes:

1. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

2. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

3. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos mencionados en el numeral anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

4. Reducir el patrón el salario al trabajador.

5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

8. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

9. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

10. Las análogas a las establecidas anteriormente, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

(Art. 51, LFT)

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas antes mencionadas y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la LFT.

(Art. 52, LFT)

a) Rescisión injustificada

Esta situación se da cuando el patrón le rescinde al trabajador su contrato sin causa justificada.

Al respecto, es importante señalar que la fracción XXII del Apartado A del artículo 123 de la CPEUM establece que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La LFT determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato,

mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de cualquiera de sus representantes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Al respecto, el artículo 49 de la LFT establece que la persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de una indemnización, en los casos siguientes:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

2. Si comprueba ante el Tribunal, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

3. En los casos de trabajadores de confianza.

4. En el trabajo del hogar.

5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

b) Rescisión de la relación de trabajo con más de 20 años

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas antes señaladas del artículo 47 de la misma ley, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

(Art. 161, LFT)

c) Rescisión de los trabajadores de confianza

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo con los trabajadores de confianza si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la LFT.

(Art. 185, LFT)

d) Causas especiales de rescisión de la relación de trabajo en empresas de autotransporte

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo en las empresas de autotransporte:

1. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada, en todo caso, causa justificada, la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general.

2. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

(Art. 264, LFT)

e) Rescisión de la relación de trabajo de comisionistas

Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo con comisionistas, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurran circunstancias justificativas.

(Art. 291, LFT)

f) Formalidades por cumplir en la rescisión de relaciones laborales

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

(Art. 47, LFT)

Es importante destacar que, con motivo de las reformas a la LFT, publicadas en el DOF el 30 de noviembre de 2012, en el segundo párrafo del artículo 48 de la Ley en comento, se estableció que si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses. Esto sin importar la acción intentada por el trabajador (reinstalación al trabajo que desempeñaba o indemnización con el importe de tres meses de salario).

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

(Art. 48, LFT)

Por lo que se refiere a los contratos de trabajo para capacitación inicial, el artículo 39-B de la LFT establece que si al término del periodo de capacitación establecido, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador.

No obstante, algunos trabajadores que al término del periodo de capacitación inicial no acreditaron la competencia necesaria para permanecer en su labor, consideraron que habían sido despedidos de manera injustificada, por lo que han acudido ante tribunales.

En este sentido, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito emitió una tesis en la que resolvió que cuando el patrón ofrece el contrato por tiempo indeterminado sujeto a capacitación inicial, y demuestra que el mismo llegó a su vencimiento, y la comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento emite opinión en el sentido de que el trabajador no es apto para el empleo, dichos medios de convicción adquieren plena eficacia demostrativa para estimar que es improcedente la acción por despido injustificado.

La tesis es la siguiente:

> ***CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO SUJETO A CAPACITACION INICIAL. ES IMPROCEDENTE LA ACCION INTENTADA CON BASE EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO, SI EL PATRON DEMUESTRA EN JUICIO QUE AQUEL LLEGO A SU VENCIMIENTO, Y LA COMISION MIXTA DE PRODUCTIVIDAD, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EMITIO OPINION EN EL SENTIDO DE QUE EL TRABAJADOR NO ES APTO PARA EL EMPLEO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).*** *De la interpretación sistemática de los artículos 35, 39-B, 39-C y 39-D de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, se colige que el contrato por tiempo indeterminado en la submodalidad de capacitación inicial, debe reunir los siguientes requisitos: 1) fuera del caso de excepción (directivos, gerentes o personas encargadas de la dirección*

y administración de la empresa), tiene un tiempo improrrogable máximo de tres meses; 2) debe constar por escrito; y, 3) al concluir el término establecido, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador. Así, cuando el patrón ofrece el contrato por tiempo indeterminado sujeto a capacitación inicial; demuestra que éste llegó a su vencimiento, y la referida comisión emite opinión en el sentido de que el obrero no es apto para el empleo, dichos medios de convicción adquieren plena eficacia demostrativa para estimar improcedente la acción por despido injustificado.

Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.

Esta tesis se publicó el viernes 25 de septiembre de 2015, a las 10:30 horas, en el Semanario Judicial de la Federación.

9. Terminación de las relaciones de trabajo

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

1. El mutuo consentimiento de las partes.

2. La muerte del trabajador.

3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la LFT.

4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

5. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

6. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

7. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

8. Los casos de las relaciones de trabajo para la explotación de minas señaladas en el artículo 38 de la LFT.

9. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

(Arts. 53 y 434, LFT)

En los casos de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, excepto en los señalados en el numeral 8, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la citada Ley.

(Art. 436, LFT)

a) Definición de trabajo a domicilio

El artículo 311 de la LFT establece que trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en tal artículo se regirá por las disposiciones generales de la LFT.

b) Definición de teletrabajo

Conforme al artículo 330-A de la LFT, el teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, y utiliza primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del teletrabajo las relaciones laborales que se desarrollen más de 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Nota:
1. *Los días 8 y 9 de diciembre de 2020, el Congreso de la Unión aprobó el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo (Decreto del teletrabajo), el cual se envió al Ejecutivo Federal para entrar en vigor el día siguiente al de su publicación en el DOF. Este apartado se elaboró con base en dicho decreto, mismo que, a la fecha de cierre de esta obra, no se había publicado en el DOF.*

c) Condiciones de trabajo

El artículo 330-B de la LFT señala que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de la LFT, el contrato contendrá:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes.

2. Naturaleza y características del trabajo.

3. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago.

4. El equipo e insumos de trabajo, que incluyen el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.

5. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo.

6. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.

7. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

d) Teletrabajo en el contrato colectivo de trabajo o en el reglamento interior

Según el artículo 330-C de la LFT, la modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad. Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, que incluyan el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.

El articulo 330-D de la LFT señala que los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

e) Obligaciones especiales de los patrones

De acuerdo con el artículo 330-E de la LFT, en modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

1. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.

2. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.

3. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.

4. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la STPS.

5. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo.

6. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.

7. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social.

8. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

f) Obligaciones especiales de las personas trabajadoras

Según el artículo 330-F de la LFT, las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

1. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.

2. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.

3. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón.

4. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.

5. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

g) Obligaciones especiales de los inspectores de trabajo

En términos del artículo 330-K de la LFT, los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

1. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

2. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares.

3. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en la LFT.

h) Otros aspectos

1. El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

(Art. 330-G, LFT)

2. El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la LFT a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

(Art. 330-H, LFT)

3. Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, que garanticen el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respeten el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Sólo podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

(Art. 330-I, LFT)

4. Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del régimen del teletrabajo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una NOM, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Cabe indicar que el Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del Decreto del teletrabajo, para publicar una NOM que rija las obligaciones en materia

de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.

(Art. 330-J, LFT; segundo transitorio del Decreto de teletrabajo)

CAPITULO III
TRATAMIENTO DE LOS CONCEPTOS QUE INTEGRAN LA NOMINA

La retribución que se otorga a los trabajadores por sus servicios puede ser de dos tipos, a saber:

A. REMUNERACIONES OBLIGATORIAS

Son las que se deben pagar al trabajador, de conformidad con la CPEUM y la LFT.

Entre otras, se encuentran las siguientes:

1. Sueldos y salarios.

2. Aguinaldo.

3. Prima vacacional.

4. Horas extras.

5. Prima de antigüedad.

B. OTRAS REMUNERACIONES

Estas remuneraciones se otorgan como una prestación al trabajador de acuerdo con las políticas de cada empresa y las negociaciones realizadas con los trabajadores. Estas prestaciones son adicionales a las que se establecen en las leyes o son superiores a las mismas y, entre los fines que se persigue al otorgarlas, se encuentra el de atraer candidatos mayor capacitados a la organización, así como motivar la productividad de los trabajadores.

Entre otras, se encuentran las siguientes:

1. Premios por asistencia y puntualidad.

2. Fondo de ahorro.

3. Bonos por productividad.

4. Despensas.

5. Gratificaciones extraordinarias.

En ocasiones, estas remuneraciones adquieren el matiz de obligatorias, es decir, cuando se establecen mediante un contrato colectivo de trabajo o contrato-ley; sin embargo, nunca son completamente obligatorias, ya que están sujetas a revisión.

A continuación analizaremos las remuneraciones mencionadas, considerando los aspectos siguientes:

1. Naturaleza jurídica.

2. Tratamiento fiscal.

3. Tratamiento de seguridad social.

A. Remuneraciones obligatorias

1. Sueldos y salarios

La costumbre ha establecido el uso del término "sueldo" para referirse a la retribución que recibe el empleado de confianza y, su distinción con respecto al salario, también corresponde a la periodicidad de pago, que es generalmente quincenal.

Por lo tanto, por efecto de la costumbre, el salario es la retribución que perciben los demás trabajadores, es decir, los que no son de confianza, y, generalmente, su periodicidad de pago es semanal.

Lo anterior es importante ya que en ninguna ley se establece la definición de sueldo; caso contrario sucede con el salario, el cual sí es definido en la ley laboral y en las diversas leyes de seguridad social, como retribución que se otorga tanto a los trabajadores de confianza como a los demás trabajadores. Por lo tanto, en términos jurídicos, el sueldo y el salario son sinónimos.

Ahora bien, algunos tratadistas consideran que para los diferentes tratamientos legales que debe darse al salario, se debiera distinguir entre el salario nominal y el salario real, y este último debiera considerarse como base para el pago de impuestos, ya que el salario nominal es la cantidad en dinero que se conviene que ganará el trabajador por sus servicios, según la unidad adoptada, tiempo, destajo, etc., y se refiere a la cantidad de dinero asignada como paga por cada hora, día o semana de trabajo o por pieza hecha, en tanto que el salario real consiste en el poder adquisitivo o de compra de los salarios, analizándose este poder a precios constantes en relación con un año que se toma más o menos arbitrariamente como base, o bien, la remuneración del trabajador expresada en una cantidad de bienes directos que se pueden adquirir.

a) Ley Federal del Trabajo

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

(Arts. 82 y 84, LFT)

Por su parte, la oficina internacional del trabajo ha definido el salario como *la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.*

Como se observa, las definiciones anteriores son genéricas, es decir, indican que el salario debe incluir, además de la cuota diaria, cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios.

No obstante lo anterior, en la práctica el cálculo de las diversas prestaciones laborales como el aguinaldo, las horas extras o la prima vacacional, se efectúa considerando sólo los pagos hechos al trabajador por cuota diaria y no el salario integrado conforme a la definición de ley, situación que debe ser así, debido a que, como ejemplo, si se considerara el aguinaldo para determinar este mismo, tendríamos una progresión ilimitada que es jurídicamente ilógica. Considerando esto, en diversas ocasiones, la SCJN ha mencionado que sólo las indemnizaciones deben ser calculadas conforme al salario integrado en comento, por lo que las demás prestaciones laborales que tienen como base el salario, deben ser determinadas considerando sólo la cuota diaria.

Para ilustrar lo anterior, transcribimos la tesis aislada siguiente de la SCJN:

> ***PRESTACIONES, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DE LAS.*** *El salario que debe servir de base para cuantificar las prestaciones del trabajador, es el que ordinariamente se percibe por día laboral y*

no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, entre ellas el aguinaldo, las vacaciones y la prima vacacional, y que sirve de base para liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento legal. No es el salario integral el básico para cuantificar las prestaciones del trabajador, porque en el primero está incluido el segundo y de considerar que aquel es el que debe tomarse en cuenta incrementando el salario con las prestaciones estas se verían también incrementadas con aquel, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si las prestaciones sirven de base al salario integrado, éste no puede servir de base a las prestaciones.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Otras disposiciones relativas al salario que menciona la LFT son, entre otras, las siguientes:

1. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

(Art. 83, LFT)

2. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material, y de 15 días para los demás trabajadores.

(Art. 88, LFT)

3. El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

(Art. 90, LFT)

4. Los salarios mínimos podrán ser:

a) Generales, para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas.

b) Profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Cabe señalar que de acuerdo con la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que revisa los salarios mínimos generales y profesionales vigentes desde el 1o. de abril de 2015 y establece los que habrán de regir a partir del 1o. de octubre de 2015, publicado en el DOF el 30 de septiembre de 2015, para fines del salario mínimo en la República Mexicana habrá una sola área geográfica integrada por todos los municipios del país y demarcaciones territoriales (delegaciones) del Distrito Federal (actual Ciudad de México).

(Art. 91, LFT)

Por otra parte, es importante tener presente las normas protectoras del salario que a continuación se mencionan:

1. *La libre disposición de los salarios*

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

(Art. 98, LFT)

2*. La irrenunciabilidad de los derechos del salario*

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

(Art. 99, LFT)

3. *El riesgo de la empresa y el salario*

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en dicha Ley.

(Art. 106, LFT)

Así, se deberán considerar los tres tipos de defensa del salario:

1. *Defensa del salario contra el patrón*

Entre otros aspectos, se mencionan los siguientes:

a) Prohibición del Truck-System y de la tienda de raya

El artículo 123, Apartado A, fracción X, de la CPEUM, ordena que el pago del salario será en efectivo en moneda de curso legal, y se encuentra prohibido efectuar el pago con mercancías o con cualquier signo representativo en que se pretenda sustituir la moneda.

Asimismo, el inciso e) de la fracción XXVII de dicho precepto, establece que es nula la condición que entrañe obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

b) El lugar de pago del salario

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. Asimismo, se prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, de casas de juego de azar y de asignación, en los centros de trabajo.

(Arts. 108 y 116, LFT)

c) Economatos

El artículo 123 de la CPEUM prohíbe el establecimiento de lo que se llamó en el pasado tiendas de raya, sin embargo, la época moderna conoce una nueva institución que tiene por objeto mediante la intervención del patrón y del sindicato de trabajadores, vender artículos de consumo a precio reducido, este sistema se ha generalizado entre los trabajadores públicos y funciona con éxito en numerosos centros de trabajo.

d) Prohibición de las multas

Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

(Art. 107, LFT)

e) Prohibición general de los descuentos y sus excepciones

Conforme al artículo 110 de la LFT, los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, por pagos hechos en exceso al trabajador, por errores, pérdidas, averías o por adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del valor de la UMA. Ejemplo: En marzo de 2022 un trabajador solicitó a su patrón un anticipo de salario. Por lo anterior, el patrón desea saber cuál es la cantidad máxima que le podrá descontar al trabajador en abril del mismo año.

DATOS

Salario mensual percibido por el trabajador	$8,000.00
Monto del anticipo solicitado	$5,000.00
Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
Monto mensual del valor de la UMA ($90.34 x 30 días)	$2,710.20

DESARROLLO

1o. Determinación del excedente del valor de la UMA, en relación con el salario del trabajador.

	Salario mensual percibido por el trabajador	$8,000.00
(–)	Monto mensual del valor de la UMA	2,710.20
(=)	Excedente del valor de la UMA, en relación con el salario del trabajador	$5,289.80

2o. Determinación de la cantidad máxima que se podrá descontar al trabajador en abril de 2022.

	Excedente del valor de la UMA, en relación con el salario del trabajador	$5,289.80
(x)	Por ciento máximo de descuento	30%
(=)	Cantidad máxima que se podrá descontar al trabajador en abril de 2022	$1,586.94

- Pago de renta de habitaciones, que no podrá exceder del 15% del salario.
- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Infonavit, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de la LFT, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del valor de la UMA.
- Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.

  En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral.
- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

  Al respecto, el trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.
- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

f) Prohibición a reducir los salarios

La reducción del salario es causa de rescisión de la relación de trabajo y es imputable al patrón.

(Art. 51, fracción IV, LFT)

g) Prohibición de las colectas

Se prohíbe en forma total las colectas en los centros de trabajo.

(Arts. 133, fracción VI y 135, fracción VIII, LFT)

2. *Defensa del salario contra los acreedores del trabajador*

Entre otros aspectos, se mencionan los siguientes:

a) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

(Art. 100, LFT)

b) Nulidad de la cesión de salarios

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

(Art. 104, LFT)

c) La inembargabilidad del salario

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de los acreedores alimentarios.

(Art. 112, LFT)

3. *La defensa del salario contra los acreedores del patrón*

Entre otros aspectos, se mencionan los siguientes:

a) Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que sean a favor del IMSS, sobre todos los bienes del patrón.

(Arts. 123, Apartado A, fracción XXIII, CPEUM y 113, LFT)

b) Las deudas contraídas por los trabajadores en favor de los patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo, se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

(Art. 123, Apartado A, fracción XXIV, CPEUM)

c) Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. El Tribunal procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

(Art. 114, LFT)

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

- ***Deducción de los sueldos y salarios***

De conformidad con el artículo 25, fracción III, de la LISR, los contribuyentes podrán efectuar la deducción de los salarios que paguen a sus trabajadores, ya que constituyen un gasto para las empresas.

Ahora bien, para poder llevar a cabo dicha deducción, se deberán observar los requisitos siguientes:

1. Sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente.

2. Se registren debidamente en contabilidad y se resten una sola vez.

3. Se cumplan con las obligaciones establecidas en la LISR en materia de retención y entero del ISR a cargo de los trabajadores.

4. Las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones del ISR correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, deben constar en comprobantes fiscales emitidos en los términos del CFF (CFDI).

5. Se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99, fracciones I (efectuar las retenciones del ISR), II (calcular el impuesto anual de los trabajadores), III (expedir y entregar CFDI a los trabajadores) y V (inscribir al trabajador en el RFC) de la LISR, así como con las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el empleo, y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en

el IMSS cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social.

6. Se deduzcan cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate.

Sólo se entenderán como efectivamente erogados cuando hayan sido pagados mediante transferencias electrónicas de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México; o en otros bienes que no sean títulos de crédito.

El artículo 43 del RISR indica que las erogaciones efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado pagadas en efectivo, podrán ser deducibles, siempre que además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto, se cumpla con la obligación inherente a la emisión del CFDI correspondiente por concepto de nómina.

En el caso de pagos con cheque, se considerará efectivamente erogado en la fecha en la que el mismo haya sido cobrado o cuando los contribuyentes transmitan los cheques a un tercero. En este supuesto, la deducción se efectuará en el ejercicio en que el cheque se cobre, siempre que entre la fecha consignada en el comprobante fiscal que se haya expedido y la fecha en que efectivamente se cobre dicho cheque no hayan transcurrido más de cuatro meses, excepto cuando ambas fechas correspondan al mismo ejercicio.

Si se trata de subcontratación laboral en los términos de la LFT, el contratante deberá obtener del contratista copia de la documentación siguiente:

1. De los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado.

2. De los acuses de recibo.

3. De la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a los trabajadores.

4. Del pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS.

Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la citada información.

(Art. 27, LISR)

- ***Retención y entero del ISR por salarios***

De acuerdo con el artículo 94 de la LISR, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Se estima que los ingresos mencionados los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo.

Los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda, hasta el año de calendario en que sean cobrados.

Con respecto a lo anterior, se deberá observar lo siguiente:

1. Quienes hagan los pagos por salarios, estarán obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

2. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban el valor de la UMA.

3. Las personas obligadas a efectuar las retenciones del ISR a sus trabajadores, deberán calcular el impuesto anual de cada persona que le hubiera prestado servicios personales subordinados.

(Arts. 96 y 97, LISR)

Ejemplos de la aplicación práctica, tanto del cálculo de la retención del ISR como del cálculo anual del mismo impuesto, se pueden observar en los capítulos VIII y IX de esta obra.

c) Ley del Impuesto al Valor Agregado

De acuerdo con el artículo 1o. de la LIVA, se encuentran obligadas al pago de dicho impuesto, las personas físicas y las morales que, en territorio nacional, realicen la prestación de servicios personales independientes.

Sin embargo, el artículo 14 de la citada ley establece que no se considerará prestación de servicios independientes, la que se realiza de manera subordinada mediante el pago de una remuneración.

Por lo anterior, los salarios no son actividades afectas al pago del IVA.

d) Ley del Seguro Social

De conformidad con el artículo 5o.-A, fracción XVIII, de la LSS, salario es la retribución que la LFT define como tal.

Asimismo, el artículo 27 de dicha ley establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en este último artículo.

Respecto a la integración del salario base de cotización remitimos al lector a los capítulos VIII y IX de esta obra.

e) Ley del Infonavit

Conforme a la fracción II del artículo 29 de la Ley del Infonavit en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la LSS.

Por ello, lo señalado en el inciso d) anterior será aplicable para este inciso.

a) Ley Federal del Trabajo

El artículo 87 de la LFT establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Por lo anterior, en estricta interpretación de la ley, el patrón tiene como plazo máximo para el pago del aguinaldo, hasta el 19 de diciembre.

En este sentido, todas las personas que se encuentren sujetas a una relación laboral, independientemente de su categoría, esto es, ya sea permanente o eventual, de confianza o sindicalizado, tienen derecho a percibir el aguinaldo anual.

La finalidad de esta retribución es ayudar a los trabajadores a sufragar los gastos relacionados con las fiestas de fin de año; sin embargo, la LFT precisa que cualquier trabajador que preste servicios en la empresa tiene derecho a recibir tal prestación, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo y de que haya cumplido o no un año de servicio, en cuyo caso, el aguinaldo se pagará por la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que se hubiere trabajado, cualquiera que fuere éste.

Sin embargo, existe una jurisprudencia de la SCJN que indica que la obligación de pagar el aguinaldo comprende sólo a los trabajadores que estén laborando en la empresa en la fecha en que se liquide el mismo. Dicha jurisprudencia se cita a continuación:

> ***AGUINALDO, REQUISITO PARA TENER DERECHO AL PAGO DE.*** *La obligación de pagar un aguinaldo anual a los trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la exposición de motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, séptima época, quinta parte, cuarta sala, tesis 15, pág.19.*

Por otra parte, como mencionamos con anterioridad, el salario base para determinar el aguinaldo no debe ser el salario integrado que señala la ley, sino la cuota diaria que se entrega al trabajador por sus servicios. El criterio anterior se confirma con la jurisprudencia siguiente de la SCJN:

> ***AGUINALDO. SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACION DEL.*** *El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral; entre ellas, el aguinaldo mismo que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque el primero está ya incluido en el segundo y de considerar que aquel es el que debe tomarse en cuenta, incrementado con aquel, repercutiendo de nuevo en el salario integrado, y así sucesivamente sin existir un límite; es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste no puede servir de base al aguinaldo.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, séptima época, tomo V, parte SCJN, cuarta sala, tesis 27, pág.18.*

Asimismo, es importante mencionar que existe una tesis aislada de la SCJN que establece que para el pago del aguinaldo se deberá considerar el sueldo devengado en el momento del pago, es decir, el que se perciba durante el mes de diciembre del año respectivo.

> ***AGUINALDO. PAGO DE.*** *Para el pago de tal prestación debe atenderse al sueldo devengado en el momento que de acuerdo al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo surge la obligación de cubrirlo, o sea el que se perciba durante el mes de diciembre del año respectivo.*
>
> *Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.*

Por último, es importante establecer que existen opiniones que indican que el pago del aguinaldo debe realizarse proporcionalmente a los días laborados, con respecto a trabajadores que, aun cuando hayan prestado sus servicios en la empresa durante el 1o. de enero al 31 de diciembre, no hubieran completado el año de servicios por diversas causas, como por ejemplo, faltas injustificadas.

Siguiendo esta opinión, el empleador debe identificar si los días no trabajados deben computarse o no como tiempo efectivo de servicios para calcular el monto del aguinaldo.

Para ello se indica que es necesario atender la causa o razón por la que se generó la ausencia o falta del trabajador, a saber:

Si la causa de ausencia del trabajador genera suspensión de la relación laboral.	No se considera para el cálculo del aguinaldo.
Si la causa de ausencia del trabajador no produce suspensión de la relación de trabajo.	Sí se considera para el cálculo del aguinaldo.

A continuación, se muestran distintos casos de ausencias o días no trabajados, que se deberán considerar o no como tiempo laborado para calcular el aguinaldo:

Motivo de la ausencia	**¿Se considerará tiempo laborado?**		**Fundamento**
Incapacidad por riesgos de trabajo.	Sí		Artículos 123, Apartado A, fracción XIV, de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT.
Incapacidad por maternidad.	Sí		Artículos 123, Apartado A, fracción V de la CPEUM; y 127, fracción IV, de la LFT.
Incapacidad temporal producida por enfermedad general no profesional.		No	Artículos 42, fracción II, de la LFT; y 24 de la LSS.
Por alistarse y servir en la guardia nacional.		No	Artículos 42, fracción V, de la LFT.
Designación como representante de organismos estatales y federales.		No	Artículo 42, fracción VI, de la LFT.
Por arresto y prisión preventiva del trabajador.		No	Artículo 42, fracciones III y IV, de la LFT.
Vacaciones.	Sí		Artículo 76 de la LFT.
Permisos con goce de sueldo.	Sí		No existe, sin embargo, es de considerarse que se tiene un pago de sueldo que respalda la prestación del servicio.

Permisos sin goce de sueldo. Suspensión por medidas disciplinarias.Faltas injustificadas.		No	No existe, sin embargo, es de tomarse en cuenta que, aunque estos casos no se señalan en la LFT como causas de suspensión de la relación laboral, no hay una retribución que respalde la prestación del servicio, por tanto, no se deben considerar para el cálculo del aguinaldo.

En relación con lo anterior, en el caso de faltas injustificadas o permisos sin goce de sueldo, la tesis aislada emitida por la Cuarta Sala de la SCJN, dispone lo siguiente:

> ***AGUINALDO ANUAL, PAGO DEL.*** *Los trabajadores de planta o temporales que estén laborando, al llegar el tiempo en que debe pagarse el aguinaldo, a que se refiere el artículo 87 de la LFT, son los que tienen derecho a recibirlo, salvo casos especialmente similares. Para aquellos trabajadores que tienen faltas injustificadas o permisos sin goce de salario, podrá deducirse la proporción que en total resulte de tales ausencias.*
>
> *Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, volumen 47, quinta parte, pág. 13.*

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

Según el artículo 93, fracción XIV, de la LISR, no se pagará el ISR por las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta por el equivalente del valor de la UMA, elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Por lo anterior, el aguinaldo que perciban los trabajadores se encuentra exento del pago del ISR, hasta por la cantidad siguiente (cifra vigente en 2021):

Valor de la UMA	Importe exento del aguinaldo
$89.62	$2,688.6 0

Por lo anterior, el importe gravado para fines del ISR se obtendrá conforme a lo siguiente:

	Aguinaldo percibido
(–)	Importe exento del aguinaldo
(=)	Importe gravado del aguinaldo (cuando el resultado sea positivo)

Una vez que se conoce la parte gravada del aguinaldo, se deberá determinar el ISR que el patrón debe retener, aplicando al efecto lo dispuesto en el artículo 96 de la LISR, sumando todos los ingresos gravados que el trabajador perciba en el mes en que se pagó el aguinaldo, incluyendo la parte gravada del mismo.

Cabe señalar que la LISR prevé la posibilidad de aplicar una mecánica diferente para el cálculo del ISR aplicable al aguinaldo, la cual se establece en el artículo 174 del RISR.

Ejemplos de la aplicación práctica, para calcular la retención del ISR por el aguinaldo, se pueden observar en el capítulo VIII “Cálculo y retención del ISR por salarios” de esta obra.

c) Ley del Seguro Social

De acuerdo con el artículo 27 de la LSS, el aguinaldo debe formar parte del salario base de cotización para el pago de las cuotas al IMSS.

Ahora bien, como hemos observado, de acuerdo con las disposiciones laborales, el aguinaldo es una prestación periódica de cuantía previamente conocida.

Para estos efectos, el artículo 30, fracción I, de la LSS, establece que cuando además de los elementos fijos del salario, el trabajador perciba retribuciones periódicas de cuantía conocida con anterioridad, éstas se sumarán a dichos elementos fijos para obtener el salario base de cotización.

d) Ley del Infonavit

De la interpretación del artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, se infiere que el aguinaldo debe formar parte del salario base de cotización para el pago de las aportaciones a dicho instituto.

Cabe mencionar que lo señalado en el inciso anterior, también es aplicable a este inciso.

a) Ley Federal del Trabajo

Según la fracción XI del Apartado A del artículo 123 de la CPEUM, cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada de trabajo, se abonará como salario por el tiempo excedente, un 100% más de lo fijado para las horas normales, y se señala que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

A este respecto, la LFT considera lo siguiente:

1. Prolongación de la jornada por circunstancias adversas.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

(Art. 65, LFT)

Las horas extraordinarias en comento se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria.

(Art. 67, LFT)

2. Prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias.

El artículo 66 de la LFT indica que la jornada de trabajo también podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero sin exceder nunca tres horas diarias ni tres veces por semana.

Conforme al artículo 67 de la misma Ley, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, es decir, se pagarán al doble.

3. Horas extras excedentes a las legalmente autorizadas.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, sin embargo, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley.

(Art. 68, LFT)

Para efectos de los puntos 2 y 3 anteriores, es importante recordar que, según los tribunales de la SCJN, para que se pueda laborar tiempo extraordinario, es necesario que el patrón lo solicite o lo autorice por escrito, a efecto de evitar controversias en relación con el pago correspondiente.

La tesis aislada siguiente ilustra lo anterior:

> ***HORAS EXTRAS. CASOS EN QUE NO PROCEDE EXIGIR SU PAGO.*** *Cuando conforme al contrato de trabajo para laborar tiempo extraordinario es necesario que el patrón lo solicite o se requiera su autorización, el trabajador para reclamar su pago debe demostrar tales extremos, pues de lo contrario su exigencia resulta improcedente.*
>
> *Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, parte XI, enero, pág. 265.*

Por otra parte, los tribunales han mencionado otro caso en que se podrá computar una hora extra, a saber:

a) El artículo 64 de la LFT menciona que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

b) Ahora bien, si durante el tiempo de reposo o de comida, el trabajador realiza sus labores cotidianas u otras

asignadas previamente, la LFT no aclara si ese tiempo deba ser considerado como tiempo extraordinario.

c) Sin embargo, existe una tesis de jurisprudencia de la SCJN que señala que ese tiempo se debe computar como jornada extraordinaria, y cubrirse con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

Dicha jurisprudencia es la siguiente:

> ***SALARIO POR EL PERIODO DE DESCANSO EN JORNADA CONTINUA DE TRABAJO. DEBE CUBRIRSE COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO SI EL TRABAJADOR, EN LUGAR DE DESCANSAR, LABORO DURANTE DICHO PERIODO.*** *Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo prevén que durante la jornada continua, debe concederse al trabajador un descanso de por lo menos media hora, estableciendo que cuando no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, el lapso correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada laboral. Por tanto, en la hipótesis de que un trabajador permanezca en el centro de trabajo durante el aludido periodo de descanso, por disposición de los relacionados preceptos legales, ese tiempo debe considerarse como efectivamente trabajado y, por consiguiente, debe remunerarse a razón de salario ordinario. Pero en el supuesto de que el obrero labore en lugar de descansar, el salario que debe cubrírsele es el correspondiente para la jornada extraordinaria, en aplicación analógica de lo dispuesto por el artículo 123, fracción XI, de la Constitución, al incrementarse la jornada laboral por el tiempo relativo al susodicho periodo de descanso.*
>
> *Contradicción de tesis 9/96. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 21 de junio de 1996. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho. Tesis de jurisprudencia 38/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintiuno de junio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, pág. 244.*

Finalmente, es importante mencionar que el 2 de septiembre de 2009 la Segunda Sala de la SCJN resolvió la contradicción de tesis sostenidas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno, en materia de Trabajo del Primer Circuito, donde determinó que las horas extra deben pagarse con el salario diario integrado a que alude el artículo 84 de la LFT. Por la importancia de esta resolución, enseguida transcribimos el contenido de la jurisprudencia emitida por la mencionada Sala:

> ***HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACION DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA.-*** *De la interpretación literal, histórica y sistemática de los artículos 67, que dispone que las horas extras se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, 68, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el salario que debe servir de base para calcular las horas extras, es el previsto en el referido artículo 84, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo, toda vez que el salario de la jornada normal es el que obtiene por las primeras 8 horas o las que correspondan a su jornada habitual, la cual resulta de dividir el salario semanal, quincenal o mensual entre tantos días como corresponda, lo que implica que el salario regular es el previsto en el artículo 84, el cual es válido para todos los días de trabajo, entiéndase todas las jornadas de la semana o del mes y no solamente para efectos indemnizatorios, precisamente porque es el que recibe por todos y cada uno de los días, inclusive los de descanso, pues tiene derecho a un día sin trabajar pagado igual que los trabajados, sin que lo anterior signifique que esta remuneración deba cuantificarse con otros conceptos, como el aguinaldo o la prima vacacional que, desde luego, no se entregan al trabajador sistemática y ordinariamente cada quince días o cada semana, sino con aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo.*
>
> *Jurisprudencia 2a./J.137/2009.*
>
> *Contradicción de tesis 190/2009.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 17 de junio de 2009.- Cinco votos.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.*

Tesis de jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 2 de septiembre de 2009.

Cabe mencionar que, a nuestro juicio, el criterio de la Segunda Sala de la SCJN genera incertidumbre jurídica entre los patrones, además es desatinado, por lo que sería conveniente que la propia Segunda Sala, o bien, el Pleno de la SCJN, analicen nuevamente y con mayor profundidad el tema.

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

- ***Exención para trabajadores que perciben el valor de la UMA***

De conformidad con el artículo 93, fracción I, de la LISR, las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario que reciban los trabajadores que perciban el valor de la UMA, estarán exentas del pago del ISR, hasta el límite establecido en la ley laboral.

Para efectos de determinar el importe de la exención mencionada, se presenta el ejemplo siguiente:

Se desea determinar el importe exento y el importe gravado por concepto de tiempo extraordinario, de un trabajador que percibe como cuota diaria el valor de la UMA, correspondiente a noviembre de 2022. El trabajador sólo laboró tiempo extraordinario en la segunda semana del mes en comento.

DATOS

Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
Número de horas extras trabajadas durante la segunda semana de noviembre de 2022	11

DESARROLLO

1o. Determinación de la cuota por hora extra (doble).

	Salario diario percibido	$90.34
(÷)	Número de horas de la jornada ordinaria	8
(=)	Cuota por hora	11.29
(x)	Dos	2
(=)	Cuota por hora extra (doble)	$22.59

2o. Determinación de la cuota por hora extra (triple).

	Salario diario percibido	$90.34
(÷)	Número de horas de la jornada ordinaria	8
(=)	Cuota por hora	11.29
(x)	Tres	3
(=)	Cuota por hora extra (triple)	$33.88

3o. Determinación de las horas extras pagadas en la segunda semana de noviembre de 2022, que deben considerarse dentro del límite establecido por la LFT.

Día de la semana	Tiempo extraordinario		
	Laborado	Dentro del límite de la LFT	Fuera del límite de la LFT

Lunes	3	3	0
Martes	3	3	0
Miércoles	3	3	0
Jueves	1	0	1
Viernes	1	0	1
Totales	11	9	2

4o. Determinación del importe exento del ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en noviembre de 2022.

	Número de horas extras dentro del límite de la LFT	9
(x)	Cuota por hora extra (doble)	$22.59
(=)	Importe exento del ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en noviembre de 2022	$203.27

5o. Determinación del importe gravado por el ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en noviembre de 2022.

	Número de horas extras fuera del límite de la LFT	2
(x)	Cuota por hora extra (triple)	$33.88
(=)	Importe gravado por el ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en noviembre de 2022	$67.76

- ***Exención para trabajadores que no perciben el valor de la UMA***

De acuerdo con el mencionado artículo 93, fracción I, de la LISR, tratándose de trabajadores que no perciban el valor de la UMA, no se pagará el ISR por el 50% de las remuneraciones percibidas por concepto de tiempo extraordinario, siempre que:

1. El tiempo extra no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

2. El importe de la exención no exceda de cinco veces el valor de la UMA por cada semana de servicios.

Para efectos de determinar el importe de la exención mencionada, se presenta el ejemplo siguiente:

Se desea determinar el importe exento y el importe gravado por concepto de tiempo extraordinario, percibido por un trabajador que no recibe el valor de la UMA, correspondiente a noviembre de 2022. El trabajador sólo laboró tiempo extraordinario en la segunda semana del mes en comento.

DATOS

Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
5 veces el valor de la UMA ($90.34 x 5)	$451.70
Salario diario del trabajador	$200
Número de horas extras trabajadas en la segunda semana de noviembre de 2022	12

DESARROLLO

1o. Determinación de la cuota por hora extra (doble).

	Salario diario percibido	$200
(÷)	Número de horas de la jornada ordinaria	8
(=)	Cuota por hora	25
(x)	Dos	2
(=)	Cuota por hora extra (doble)	$50

2o. Determinación de la cuota por hora extra (triple).

	Salario diario percibido	$200
(÷)	Número de horas de la jornada ordinaria	8
(=)	Cuota por hora	25
(x)	Tres	3
(=)	Cuota por hora extra (triple)	$75

3o. Determinación de las horas extras pagadas en la segunda semana de noviembre de 2022, que deben considerarse dentro del límite establecido por la LFT.

Día de la semana	Tiempo extraordinario		
	Laborado	Dentro del límite de la LFT	Fuera del límite de la LFT
Lunes	3	3	0
Martes	3	3	0
Miércoles	4	3	1
Jueves	1	0	1
Viernes	1	0	1
Totales	12	9	3

4o. Determinación del importe exento del ISR por concepto de tiempo extraordinario, dentro del límite de la LFT, percibido por el trabajador en noviembre de 2022.

a) Determinación del importe exento por concepto de tiempo extraordinario, antes de la comparación contra cinco veces el valor de la UMA, por cada semana de servicios.

	Número de horas extras dentro del límite de la LFT	9
(x)	Cuota por hora extra (doble)	$50
(=)	Resultado	450
(x)	Porcentaje de exención	50%
(=)	Importe exento del ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en noviembre de 2022, antes de la comparación	$225

b) Comparación del importe exento contra cinco veces el valor de la UMA, por cada semana de servicios.

Importe exento de horas extras antes de la comparación	Menor que	Cinco veces el valor de la UMA, por cada semana
$225.00	<	$451.70

Nota:
Debido a que el importe exento por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en noviembre de 2022 ($225.00), no excede al importe de cinco veces el valor de la UMA por cada semana de servicios ($451.70), el primero de ambos importes se encontrará totalmente exento del pago del ISR. La diferencia ($225.00) entre el importe de las horas extra dobles ($450.00) y el importe exento ($225.00) estará gravada por el ISR.

5o. Determinación del importe gravado por el ISR por concepto de tiempo extraordinario, fuera del límite de la LFT, percibido por el trabajador en noviembre de 2022.

	Número de horas extras fuera del límite de la LFT	3
(x)	Cuota por hora extra (triple)	$75
(=)	Importe gravado por el ISR por concepto de tiempo extraordinario percibido por el trabajador en noviembre de 2022	$225

c) Ley del Seguro Social

De conformidad con la fracción IX del artículo 27 de la LSS, se excluye como integrante del salario base de cotización, el tiempo extraordinario dentro de los márgenes previstos en la LFT.

Derivado de lo anterior, el tiempo extraordinario que esté fuera de los márgenes de la LFT se incluirá en el salario base de cotización.

d) Ley del Infonavit

Según la fracción II del artículo 29 de la Ley del Infonavit y la fracción IX del artículo 27 de la LSS, se excluye como integrante del salario base de cotización, el tiempo extraordinario dentro de los márgenes previstos en la LFT.

Derivado de lo anterior, el tiempo extraordinario que esté fuera de los márgenes de la LFT se incluirá en el salario base de cotización.

a) Ley Federal del Trabajo

Conforme a la ley, existen dos tipos de días de descanso obligatorio, a saber:

1. *Descanso semanal*

El artículo 69 de la LFT señala que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Según los tratadistas, el descanso en estos términos tiene las finalidades siguientes:

a) Es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario.

b) Es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar.

c) Es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, la asociación con un espectáculo o la dedicación a la actividad que más le guste al individuo.

Por su parte, el artículo 71 de la mencionada ley indica que se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Según el artículo 70 de la LFT, en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los días de descanso semanal.

2. *Descanso en días festivos*

Difiere del semanal porque su finalidad es conmemorar determinados acontecimientos de significado nacional o para la clase trabajadora, por lo que deberán percibir su salario íntegro. De acuerdo con el artículo 74 de la LFT los días de descanso obligatorio son los siguientes:

a) 1o. de enero.

b) El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.

c) El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.

d) 1o. de mayo.

e) 16 de septiembre.

f) El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

g) 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

h) 25 de diciembre.

i) El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

3. *Remuneraciones por laborar en días de descanso*

Ahora bien, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

(Art. 73, LFT)

Tratándose de los trabajadores que laboren en días festivos, quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

(Art. 75, LFT)

4. *Prohibición de utilizar el trabajo de los menores de 18 años los días de descanso.*

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 18 años, en horas extraordinarias, los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la LFT.

(Art. 178, LFT)

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

- ***Exención para trabajadores que perciben el valor de la UMA***

Conforme al artículo 93, fracción I, de la LISR, las remuneraciones por la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución que se pague a los trabajadores que perciben el valor de la UMA, se encuentra exento del pago del ISR.

- ***Exención para trabajadores que no perciben el valor de la UMA***

De acuerdo con el artículo 93, fracción I, de la LISR, no se pagará el ISR por el 50% de las remuneraciones percibidas por concepto de la prestación de servicio que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, siempre que:

1. No exceda el límite previsto en la legislación laboral.

2. El importe de la exención no exceda de cinco veces el valor de la UMA por cada semana de servicios.

c) Leyes del Seguro Social e Infonavit

Según algunos tratadistas, las remuneraciones por laborar en días de descanso sin gozar de otros en sustitución tienen la naturaleza de tiempo extraordinario, por lo que no deben integrar el salario base de cotización para efectos de la LSS y de la Ley del Infonavit.

A este respecto, existe una resolución del Pleno del Tribunal Fiscal de la Federación (actual TFJFA) al juicio número 760/75/2884/74 del 8 de mayo de 1978 que a continuación se reproduce:

> ***DOMINGOS Y DIAS FESTIVOS LABORADOS POR TRABAJADORES.*** *Las remuneraciones que se pagan por estos conceptos no forman parte del salario base de cotización al IMSS. Los ingresos que obtienen los trabajadores por laborar los días festivos y los domingos, se fundamentan en los artículos 73 y 75 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan que dicha remuneración será igual al doble del salario por el servicio prestado, remuneración que es la misma cantidad que se cubre por tiempo extraordinario, ya que el trabajo en cuestión se realiza precisamente en un día extraordinario; por tanto, debe aplicarse el artículo 32, inciso f) (actual 27, fracción IX) de la Ley del Seguro Social,* ***para dejar de considerar estas percepciones dentro del salario base de cotización.***
>
> *Resolución del Pleno del Tribunal Fiscal de la Federación, de 8 de mayo de 1978. Juicio 760/75/2884/74.*

No obstante lo anterior, el IMSS y el Infonavit pudieran no considerar estas remuneraciones como tiempo extraordinario, por lo que pudieran pretender que dichas prestaciones formaran parte del salario base de cotización, motivo por el cual recomendamos que los patrones evalúen los efectos económicos que pudieran tener al no considerar las mencionadas remuneraciones como parte del salario base de cotización, en caso de controversia con dichos institutos.

a) Ley Federal del Trabajo

El artículo 71 de la LFT establece que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

De conformidad con la fracción XIV del artículo 93 de la LISR, las primas dominicales se encontrarán exentas del pago del ISR hasta por el equivalente del valor de la UMA por cada domingo que se labore. Por el excedente se pagará el impuesto.

Por lo anterior, la prima dominical gravada se determinará de la manera siguiente:

	Importe de la prima dominical percibida
(–)	Valor de la UMA
(=)	Prima dominical gravada (cuando el resultado sea positivo)

Asimismo, consideramos que cuando el importe de la exención sea mayor que el monto de la prima dominical entregada al trabajador, debe considerarse como ingreso exento del pago del ISR sólo el importe de la prima dominical otorgada.

c) Ley del Seguro Social

De conformidad con el artículo 27 de la LSS, las primas forman parte del salario base de cotización.

Por lo anterior, cuando por las características de la actividad que desarrolle el trabajador, se tenga certeza que el mismo laborará permanentemente en domingo, la prima dominical que se le otorgue deberá ser integrada al salario base de cotización como una percepción de naturaleza fija.

d) Ley del Infonavit

De la interpretación de la fracción II del artículo 29 de la Ley del Infonavit y del artículo 27 de la LSS, se concluye que las primas deben integrar el salario base de cotización.

a) Ley Federal del Trabajo

Conforme al artículo 76 de la LFT, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, tal y como se muestra en la tabla siguiente:

Años de servicio	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
30 a 34	24

Cabe señalar que la determinación anterior del número de días de vacaciones que corresponde disfrutar a los trabajadores, se deriva de la interpretación que sustenta la SCJN en la tesis de jurisprudencia 6/96 y, si bien su observancia no es obligatoria, su contenido permite una interpretación más justa al derecho del trabajador. La jurisprudencia es la siguiente:

> ***VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO.*** *De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.*
>
> *Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre*

de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate. Tesis de jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, novena época, tomo III, febrero de 1996.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones, por lo menos.

(Art. 78, LFT)

Tratándose de trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

(Art. 77, LFT)

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo, como la que se muestra a continuación:

Constancia de antigüedad

Nombre del trabajador _____

PRESENTE:

Por medio de la presente, con fundamento en los artículos 158 y 989 de la Ley Federal del Trabajo, expedimos esta constancia de antigüedad, considerando que su fecha de ingreso a la empresa fue el día____de_____de_____, siendo su antigüedad actual de_____años. Por ello, le corresponden_____días de vacaciones, las cuales deberán ser disfrutadas en los siguientes periodos:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Nombre del patrón o representante legal

De esta manera, dicha constancia será el documento por medio del cual el patrón hará del conocimiento del trabajador el momento en que puede ejercer el derecho para disfrutar las vacaciones. Asimismo, con la misma el patrón podrá probar, en caso de conflicto, que otorgó el derecho para disfrutar las vacaciones a los subordinados.

(Art. 81, LFT)

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

Al efecto, es importante considerar la tesis aislada del Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, la cual se transcribe a continuación:

VACACIONES. LA PROHIBICION ESTABLECIDA EN EL ARTICULO 79 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO IMPIDE AL TRABAJADOR DEMANDAR SU OTORGAMIENTO RESPECTO A PERIODOS DEVENGADOS O, INCLUSO, A QUE SE LE PAGUEN EN CASO DE RUPTURA DE LA RELACION LABORAL. *El derecho al disfrute de las vacaciones nace del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, pues establece que los trabajadores con más de un año de labores, tienen derecho a gozar de un periodo de asueto pagado que no puede ser inferior a seis días, incrementándose en los términos descritos en dicho precepto. Por otra parte, en el diverso numeral 79, el legislador fue categórico al establecer que las vacaciones no podrán recompensarse con alguna remuneración. Lo anterior implica una prohibición para el patrón de sustituir el periodo de reposo a cambio de una remuneración económica, aun cuando fuera superior a su salario normal. Sin embargo, esta limitante no es impedimento para que el trabajador demande el goce de las vacaciones de periodos devengados y que no le fueron otorgados e, incluso, para reclamar su pago en el supuesto de que el vínculo se haya roto, pues en ese caso hay un obstáculo evidente para otorgar el disfrute del periodo vacacional.*

Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro XX, tesis I.13o.T.58 L (10a.), mayo de 2013, pág. 2157.

(Art. 79, LFT)

Finalmente, los menores de 18 años, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos.

(Art. 179, LFT)

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

Aun cuando la LFT establece que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, en la práctica, algunas empresas entregan cantidades a sus trabajadores por concepto de vacaciones pagadas y no disfrutadas. Estas cantidades deben reconocerse como ingresos del trabajador derivados de la relación laboral, conforme al artículo 94 de la LISR, motivo por cual, son objeto del impuesto.

c) Ley del Seguro Social

De conformidad con el artículo 27 de la LSS, las cantidades pagadas a los trabajadores por concepto de vacaciones pagadas y no disfrutadas, deben formar parte del salario base de cotización; sin embargo, conforme a la resolución número 508/76 del TFJFA (antes Tribunal Fiscal de la Federación), las vacaciones pagadas y no disfrutadas, no deben formar parte del salario base de cotización, toda vez que se trata de una indemnización por renunciar a un derecho ganado por su trabajo, situación que la convierte en ajena al trabajo.

La resolución en comento es la siguiente:

VACACIONES PAGADAS Y NO DISFRUTADAS. NO FORMAN PARTE DEL SUELDO BASE DE COTIZACION PARA EFECTOS DEL REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO. *Las cantidades que entregan las empresas por concepto de vacaciones pagadas y no disfrutadas a sus trabajadores, no pueden considerarse para efectos de cotizar en el Régimen del Seguro Social Obligatorio, ya que estas remuneraciones no quedan comprendidas en la definición de salario establecido en los artículos 18 de la anterior Ley y 84 de la Ley Federal del Trabajo y 17 fracción IV del Reglamento de Afiliación de Patrones y Trabajadores, porque tales prestaciones constituyen indemnizaciones o compensaciones por no hacer uso de sus derechos indeclinables establecidos a su favor en las leyes laborales, pero las mismas no se cubren como retribución de las energías empleadas en una actividad, sino como se dijo anteriormente por renunciar al ejercicio de un derecho.*

Resolución número 508/76. Resuelta el 13 de octubre de 1977.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, años XLI y XLII, enero de 1977 a julio de 1978, pág. 79.

d) Ley del Infonavit

Lo mencionado en el inciso anterior también es aplicable a este inciso.

a) Ley Federal del Trabajo

Según lo dispuesto por el artículo 80 de la LFT, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

La prima que los trabajadores deberán percibir durante el periodo vacacional puede ser pagada en forma simultánea o previa a la fecha de inicio de su periodo de descanso, ya que la misma procede una vez concluido el periodo que otorga el derecho, no obstante que éste no se hubiere ejercido aún.

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

Conforme a la fracción XIV del artículo 93 de la LISR, las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general se encuentran exentas del ISR, hasta por el equivalente a 15 veces el valor de la UMA.

Por lo anterior, la prima vacacional que perciban los trabajadores se encuentra exenta del pago del ISR, hasta por la cantidad siguiente (cifra vigente en 2021):

Valor de la UMA	Importe exento de la prima vacacional
$89.62	$1,344.30

Por lo anterior, el importe gravado para fines del ISR, se obtendrá conforme a lo siguiente:

	Prima vacacional percibida
(–)	Importe exento de la prima vacacional
(=)	Importe gravado de la prima vacacional (cuando el resultado sea positivo)

c) Ley del Seguro Social

De conformidad con el artículo 27 de la LSS, las cantidades pagadas a los trabajadores por concepto de prima vacacional, deben formar parte del salario base de cotización.

d) Ley del Infonavit

De conformidad con la última oración del primer párrafo de la fracción II del artículo 29 de la Ley del Infonavit, en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará en lo conducente lo que señala la LSS.

a) Ley Federal del Trabajo

De conformidad con la fracción IX del Apartado A del artículo 123 de la CPEUM, se entiende por utilidad, la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

El tanto por ciento que correspondería al trabajo nunca será menor del 10%.

Al respecto, la LFT señala, en sus artículos 117 a 131, el tratamiento de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Según el artículo 117 de la LFT, la CNPTUE, integrada por representantes del sector patronal, obrero y el gobierno, fija el por ciento de las utilidades que se distribuye entre el personal. De ahí que dicha comisión confirmó mediante la publicación de la resolución respectiva, el 3 de febrero de 2009, la proporción en que los trabajadores participarán de las utilidades, al establecer que ésta será de 10% sobre la utilidad obtenida por las empresas, es decir, que se aplicará a la renta gravable que de conformidad con la LISR se determine, según el artículo 120 de la ley laboral.

- ***Sujetos obligados al reparto***

Como se vio anteriormente, por disposición constitucional, los trabajadores tienen derecho de recibir parte de las utilidades de las empresas.

De esta manera, ya que la LFT define como empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, es de entenderse que cualquier persona física o moral constituida bajo estos términos, con independencia de la actividad económica a la que se dedique y siempre que tenga personal a su servicio, estará obligada al reparto; por tanto, los sujetos obligados a repartir utilidades serán aquéllos con la calidad de patrones.

En este sentido, es importante considerar que también quedan obligadas al reparto de la PTU, las siguientes:

1. Las empresas fusionadas, aquellas que se traspasen, cambien de nombre o razón social, toda vez que no son consideradas de nueva creación.

2. Sociedades cooperativas que tengan trabajadores a su servicio y que no sean socios.

3. Las asociaciones y sociedades civiles sin fines de lucro, cuando hayan obtenido ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros o socios, siempre que tales ingresos excedan del 5% de sus ingresos totales en el ejercicio de que se trate.

4. Las personas morales y fideicomisos autorizados para recibir donativos deducibles de impuestos que obtengan ingresos por actividades distintas a los fines para los que fueron autorizados para recibir dichos donativos, siempre que excedan del 10% de sus ingresos totales en el ejercicio de que se trate.

5. Si la empresa cuenta con distintos centros de trabajo y acumula sus ingresos en una sola declaración, los trabajadores participarán sobre la utilidad determinada en la declaración anual, y no sobre las utilidades de cada centro de trabajo.

- ***Consideraciones previas al reparto***

Los artículos 123, Apartado A, fracción IX, de la CPEUM, 117 a 122 de la LFT, además de establecer el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas conforme al por ciento fijado por la CNPTUE, señalan su derecho a recibir copia de la declaración anual que presenten los patrones y formular las objeciones pertinentes.

En relación con este tema, destacan los puntos siguientes que establece el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT (DOF 5/VI/2014):

1. Para resolver las objeciones presentadas por los trabajadores en contra de la declaración anual del ISR que presentan los patrones, el SAT realizará los estudios e investigaciones correspondientes, en ejercicio de las atribuciones que como autoridad fiscal le confieren la Ley del SAT, el CFF, la LISR y demás disposiciones legales aplicables, y de conformidad con el procedimiento previsto en los ordenamientos citados (artículo 2o.).

2. El procedimiento de revisión que realice el SAT respecto de las objeciones presentadas por los trabajadores en contra de la declaración anual del ISR de los patrones, una vez iniciado, deberá concluirse para efectos fiscales y de participación de utilidades, sin que proceda el desistimiento por parte de los trabajadores (artículo 3o.).

3. Compete ejercer al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, al del contrato ley en la empresa o, en su caso, a la mayoría de los trabajadores de la misma, los siguientes derechos (artículo 4o.):

a) Recibir copia de la declaración anual del ISR presentada por los patrones ante el SAT.

b) Revisar los anexos correspondientes a la declaración anual del ISR a que se refiere el inciso anterior.

c) Formular objeciones a la declaración anual del ISR a que se refiere el inciso a) de este numeral.

4. El reparto de utilidades en beneficio de los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días naturales siguientes a la fecha en que corresponda pagar el ISR anual, sin que sea obstáculo para ello el que los trabajadores hayan impugnado por escrito la declaración anual del ISR que presente el patrón (artículo 6o.).

5. Si la empresa presenta con posterioridad una declaración anual del ISR complementaria en la que aumente la renta gravable declarada inicialmente para efectos fiscales, procederá hacer un reparto adicional dentro de un plazo igual al que establece el numeral anterior, mismo que comenzará a computarse a partir del día siguiente a aquel en que fue presentada la declaración complementaria (artículo 7o.).

6. El importe de las utilidades que no se hayan reclamado en el año en que sean exigibles, se adicionará a la utilidad del año siguiente, para ser repartido entre todos los trabajadores (artículo 8o.).

7. Los patrones, dentro del plazo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que se presente la declaración anual del ISR o, en su caso, a partir de la fecha de la presentación de la declaración anual complementaria, entregarán copia de ésta y pondrán a disposición los anexos de la misma al representante del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley en la empresa o a la mayoría de los trabajadores (artículo 9o.).

8. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales se deban presentar a la unidad administrativa competente del SAT, quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días hábiles contados a partir de la fecha en que el patrón les haya entregado copia de la declaración anual del ISR (artículo 10):

a) En las oficinas de la empresa.

b) En la oficina del SAT en la cual se haya presentado o se encuentre la declaración anual del ISR.

9. Los trabajadores podrán solicitar a la unidad administrativa competente del SAT, los servicios de orientación sobre la información que contenga la declaración anual del ISR, para efectos de objetar los renglones que consideren pertinentes (artículo 11).

10. Dentro de los 30 días hábiles siguientes al periodo señalado en el numeral 8 anterior, el sindicato titular del contrato colectivo, del contrato ley, o de la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante el SAT las objeciones a la declaración anual del ISR presentada por el patrón que considere convenientes (artículo 13).

11. El escrito de objeciones deberá precisar las partidas o renglones que se objeten de la declaración anual del ISR, las razones en que se apoyen, el domicilio para oír y recibir notificaciones y el nombre de la persona autorizada para recibirlas durante el trámite de la inconformidad. Asimismo, se deberá adjuntar

el documento en el que se acredite la personalidad del promovente (artículo 16).

12. En caso de que no se cumplan los requisitos a que se refiere el numeral anterior, las autoridades fiscales requerirán a los promoventes dentro de los 30 días hábiles siguientes a la recepción del escrito de objeciones, a fin de que subsanen el requisito omitido en un plazo igual al antes mencionado, el cual empezará a correr a partir del día siguiente a la notificación del requerimiento; en caso de no dar cumplimiento a lo anterior, se efectuará un segundo requerimiento, otorgándose un plazo de 15 días hábiles contados a partir de su notificación.

De no dar cumplimiento al segundo requerimiento, se notificará la no admisión a los promoventes dentro de un plazo de 30 días hábiles siguientes al último plazo otorgado.

Una vez cubiertos los requisitos, se informará a los trabajadores sobre la admisión de su escrito de objeciones, en un plazo de 30 días hábiles siguientes a la fecha de su recepción (artículo 17).

13. Una vez admitido el escrito de objeciones, la autoridad fiscal valorará el ejercicio de las facultades de comprobación con base en la información de que tenga conocimiento y, en su caso, dictar la resolución que corresponda para lo cual se estará a lo que establece el CFF (artículo 18).

14. En caso de que el SAT en la resolución que emita determine que son procedentes las objeciones presentadas, deberá indicar los términos en que se deberá modificar la renta gravable declarada por la empresa, así como los fundamentos y motivos que se tengan para tal efecto.

Dicho resultado, se deberá comunicar a las autoridades laborales competentes en un plazo no mayor a 30 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la resolución a fin de que puedan actuar conforme a sus atribuciones, vigilando que se efectúe el pago y sancionando su incumplimiento (artículo 19).

15. El patrón deberá realizar el reparto de utilidades respectivo dentro de los 30 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que aumente o, en su caso, determine la utilidad de la participación de los trabajadores (artículo 20).

16. Las autoridades fiscales podrán ejercer en cualquier tiempo las facultades de comprobación a que se refiere el CFF, aun cuando no se hubiere presentado escrito de objeciones por parte de los trabajadores, y de comprobar que la renta gravable de las empresas es mayor, procederá a ordenar las liquidaciones del ISR omitido y notificar al patrón, así como al sindicato o la mayoría de los trabajadores que es procedente hacer un reparto adicional.

Dicho resultado, se deberá comunicar a las autoridades laborales competentes, a fin de que puedan actuar conforme a sus atribuciones, vigilando que se efectúe el pago y sancionando su incumplimiento (artículo 21).

17. Cuando los patrones interpongan algún medio de defensa en contra de las resoluciones o liquidaciones que aumenten la renta gravable, se podrá suspender el pago del reparto adicional, siempre que se garantice el interés de los trabajadores conforme al artículo 985 de la LFT, aun cuando el SAT suspenda el cobro del crédito fiscal (artículo 22).

18. El sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el del contrato ley en la empresa o, en su caso, la mayoría de los trabajadores de la misma, podrán asesorarse y ser representados, por las autoridades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, federales o locales, según corresponda, en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

Lo anterior, no excluye que los sindicatos o la mayoría de los trabajadores sean representados por sus propios asesores (artículo 23).

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 122 de la LFT, las objeciones de los trabajadores que estén en trámite no son impedimento para que el reparto de utilidades se efectúe en los 60 días siguientes a la fecha en que se realizó el pago del impuesto anual.

- ***Sujetos exentos del reparto de utilidades***

De acuerdo con el artículo 126 de la LFT, no se encuentran obligadas a repartir utilidades, las agrupaciones

siguientes:

1. Las instituciones y empresas cuyas relaciones de trabajo se rigen por el Apartado B del artículo 123 de la CPEUM, mismas que por sus características de servicio no perciben utilidades, entre las que destacan las que a continuación se citan:

a) Instituciones públicas de los tres poderes de la Unión, el gobierno federal y los estados de la República; y

b) Empresas constituidas como organismos descentralizados como el ISSSTE, el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, Aeropuertos y Servicios Auxiliares, etcétera.

2. Las empresas que se rigen por el Apartado A del artículo 123 de la carta magna, que de acuerdo con las disposiciones laborales específicas, se encuentran exentas del pago del concepto en comento, como son:

a) Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento. No debe confundirse la fecha de constitución con la de inicio de operaciones, ya que el año de exención empieza a contar a partir del primer día del inicio de actividades, independientemente de que la unidad económica se haya creado o constituido con anterioridad.

b) Empresas de nueva creación dedicadas a elaborar un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.

c) Empresas de la industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración.

d) Las instituciones de asistencia privada que realicen actos con fines humanitarios y de asistencia, sin el propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.

3. El IMSS y el Infonavit, así como las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales o humanitarios.

4. Las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso que no exceda el fijado por la STPS; esto es, de $300,000.00, según resolución publicada en el DOF del 19 de diciembre de 1996.

- ***Periodo de entrega***

El reparto de la PTU se realizará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se deba pagar el ISR anual, según el artículo 122 de la LFT.

Al respecto, cabe señalar que dicho plazo se considerará en días naturales, pues de acuerdo con especialistas laborales, aunque la ley no lo aclara, no se trata de un plazo procesal, en el que sí se prevén y aplican los días hábiles.

Por ello, de acuerdo con los plazos previstos en la LISR para pagar el ISR del ejercicio, mediante declaración, según se trate de persona física o moral, por lo que concierne al ejercicio 2021, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

Contribuyentes	**Fecha límite**	
	Para presentar la declaración anual	**Para pagar la PTU**
Personas morales	31 de marzo de 2022	30 de mayo de 2022
Personas físicas	30 de abril de 2022	29 de junio de 2022

En tanto, de existir objeción de los trabajadores sobre el monto de la utilidad declarada, de la cual el SAT determine el otorgamiento de un reparto adicional, éste se efectuará en un plazo de 60 días posteriores a la resolución que al efecto emita la autoridad.

Cabe indicar que por lo que se refiere a los contribuyentes del Régimen de incorporación fiscal referido en la LISR, el artículo 111 de la misma ley señala que el plazo para el reparto de las utilidades entre los trabajadores de estas personas deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba presentarse la declaración correspondiente al sexto bimestre del ejercicio de que se trate cuando realicen pagos definitivos.

- ***Trabajadores con derecho a la PTU***

Todos los trabajadores tienen derecho a la PTU, pero con el fin de otorgar este derecho de manera equitativa y justa a cada beneficiario, el artículo 127 de la LFT señala algunas particularidades, a saber:

1. Los trabajadores de planta participan independientemente del número de días laborados durante el ejercicio sujeto a reparto.

2. Los trabajadores eventuales participan en el reparto, cuando hayan trabajado por lo menos 60 días durante el año, ya sea en forma continua o discontinua.

3. Los trabajadores de confianza, excepto directores, administradores y gerentes generales, participan independientemente de los días laborados, con la limitación salarial en caso de percibir salarios superiores a los de trabajadores sindicalizados o de planta con el salario más alto aumentado en un 20%.

4. Los ex empleados participan en tanto hayan laborado en el ejercicio objeto del reparto, en calidad de eventuales (si laboraron cuando menos 60 días) o de planta sin importar el número de días laborados y que no haya prescrito su derecho, como lo dispone el artículo 516 de la LFT.

5. Los comisionistas pueden gozar de la participación, toda vez que el artículo 285 de la LFT establece qué agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, serán considerados trabajadores de la empresa cuando la actividad sea permanente, es decir, a pesar de que exista contrato mercantil en términos del Código de Comercio no se extinguirá la relación laboral.

En relación con este tema, los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la PTU.

- ***Trabajadores sin derecho a reparto***

Quedan excluidos del reparto de la participación de utilidades, las personas siguientes:

1. Directores, administradores y gerentes generales.

2. Socios o accionistas de la empresa.

3. Profesionales, técnicos, artesanos y otros que mediante el pago de honorarios prestan sus servicios sin que exista una relación laboral subordinada que implique dependencia.

4. Comisionistas, sólo en caso de que se compruebe plenamente que no realizan de manera personal las actividades encomendadas o que lo hacen en operaciones aisladas.

5. Trabajadores eventuales, cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio de la empresa.

6. Los empleados domésticos, en razón de que un hogar o una familia no es considerado como empresa y no se constituye para obtener utilidades.

- ***Salario base para el pago de la PTU***

El salario sobre el que se calculará la PTU será el percibido conforme a lo siguiente:

1. La cantidad que el patrón entrega al trabajador como retribución diaria, sin considerar otras prestaciones como tiempo extra, gratificaciones, primas, incentivos o premios, será el salario que sirva de base para realizar el reparto.

(Art. 124, LFT)

2. El promedio diario del total de salarios devengados durante el año sujeto de reparto, tratándose de trabajadores con salario variable por unidad de obra, comisión o destajo.

(Art. 124, último párrafo, LFT)

3. Un mes de salario, en el caso de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos se deriven sólo de su trabajo; tal es el caso de las empresas de servicios, como un despacho de contadores o de abogados, así como los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses.

4. En el caso de trabajadores de confianza, el devengado durante el año, siempre que éste no supere el monto que recibe el empleado sindicalizado o de base con mayor salario en la empresa, de lo contrario se sujetará a lo siguiente:

a) Al salario que durante el año haya obtenido el trabajador sindicalizado de más alto salario, dentro de la empresa o a falta de éste, al de base se le aumentará el 20%; y

b) El resultado obtenido será el salario máximo base del reparto de los empleados de confianza, según señala el artículo 127, fracción II, de la LFT.

- ***Días por considerar en el reparto***

Los días laborados son los que se consideran para efectos del reparto de utilidades, es decir, aquellos durante los cuales los trabajadores realizan sus actividades, así como todos en los que por disposición de ley, de contratos (individual, colectivos o ley) y del reglamento interior de trabajo respectivo, el empleador pague el salario, aun cuando los trabajadores no laboren por presentarse los casos siguientes:

1. Incapacidad temporal por riesgo de trabajo y los periodos pre y postnatales, ya que por disposición expresa del artículo 127, fracción IV, de la LFT, los trabajadores que sufran tal riesgo se considerarán en servicio activo.

2. Descanso semanal.

3. Vacaciones y días festivos.

4. Permisos contractuales (nacimientos de hijos, matrimonio del trabajador, defunción de padres, etcétera).

5. Permisos sindicales (comisiones de reparto de utilidades, de seguridad e higiene, de capacitación o adiestramiento, entre otros).

6. Permisos con goce de sueldo.

- ***Integración de la Comisión Mixta para la PTU***

El propósito de esta Comisión consiste en elaborar el proyecto que determine la participación individual de cada trabajador en las utilidades generadas. Así, se formará por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el patrón entregue al representante de los empleados, la copia de la declaración anual, aun cuando la LFT no señala un plazo determinado para ello.

La Comisión tendrá a su cargo las actividades siguientes:

1. Levantar el acta de integración e instalación.

2. Requerir al patrón la información y documentación relativa a los trabajadores de la empresa, como las listas de asistencia, nómina, listas de raya, etcétera.

3. Determinar las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre empleados, asentándolo en el acta respectiva.

4. Formular y entregar el proyecto de reparto al patrón, una vez aprobado por los integrantes de la comisión, a fin de proceder al pago de las cantidades correspondientes.

5. Colocar en un lugar visible dentro de la empresa una copia del proyecto, con 30 días de anticipación a la fecha de pago.

6. Firmar las actas y los documentos que con motivo del reparto se elaboren.

7. Vigilar que las utilidades se paguen de acuerdo con el proyecto de pago individual, dentro de los 60 días

siguientes a la fecha en que la empresa presentó o debió presentar la declaración del ejercicio ante el SAT.

8. Informar a los trabajadores el derecho que tienen para inconformarse en relación con el reparto individual.

9. Recibir y resolver en un plazo de 15 días las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual, respecto de su reparto.

- ***Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades***

Para formular el proyecto de reparto individual de participación de utilidades, la comisión, con sujeción a lo previsto en el artículo 123 de la LFT, tomará en cuenta lo siguiente:

1. Los trabajadores con derecho a participar en el reparto.

2. Los días para efectos del mismo.

3. El salario base.

4. Las cantidades de PTU no cobradas en el ejercicio anterior.

- ***Procedimiento para la distribución de la PTU a los trabajadores***

Para determinar el monto de la utilidad a repartir se tomará en cuenta el importe total por repartir adicionado, de ser el caso, por las cantidades no cobradas en el ejercicio anterior, de acuerdo con el artículo 122, último párrafo, de la LFT.

Así, la utilidad por repartir se divide en dos partes iguales, a saber:

1. El 50% se reparte entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días laborados durante el año.

2. El otro 50% se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

Para una mayor comprensión de lo anterior, se presenta el caso práctico siguiente:

CASO PRACTICO

PLANTEAMIENTO

Se desea determinar el monto de la PTU por distribuir en 2022, así como el importe correspondiente a cada trabajador, según el sueldo recibido y los días laborados.

DATOS

De la empresa:

Renta gravable del ejercicio 2021	$265,400
PTU del ejercicio 2020 no cobrada por los trabajadores en 2021	$8,700

Trabajador "A", de planta:

Sueldo diario percibido en 2021	$240
Monto recibido durante el año	$76,800
Días trabajados	321
Incapacidad temporal por riesgo de trabajo	45 días

Trabajador "B" de confianza:

Total de percepciones de 2021 por un sueldo diario de $320.00 (superior al trabajador "A")	$116,800
Días trabajados	365

Trabajador "C" eventual:

Sueldo por destajo percibido en 2021	$25,000
Días trabajados	67

Trabajador "D" de confianza:

Monto recibido en 2021 por un sueldo diario de $230.00	$83,950
Días trabajados	365

Trabajador "E" comisionista:

Sueldo mixto compuesto por un salario diario de garantía de $170.00	$39,100
Comisiones percibidas	$75,700
Días trabajados	230

DESARROLLO

1o. Cálculo de la PTU que se repartirá en mayo de 2022 por las utilidades generadas en el ejercicio 2021.

	Renta gravable del ejercicio de 2021	$265,400
(x)	Por ciento de PTU	10%
(=)	Importe de participación por las utilidades obtenidas en 2021	26,540
(+)	PTU del ejercicio 2020 no cobrada en el ejercicio 2021	8,700
(=)	Importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2022	$35,240

2o. Determinación de las bases de distribución.

	Importe total de la PTU que se repartirá en mayo de 2022	$35,240
(x)	Por ciento para identificar la proporción de acuerdo con los días laborados y salarios recibidos	50%
(=)	Importe proporcional por repartir según días y salarios	$17,620

Así, se obtendrá la proporción siguiente:

Importe total por repartir	
50% aplicable al número de días	$17,620

50% aplicable a salario	$17,620

3o. Cálculo de la participación correspondiente a cada trabajador.

a) Determinación del importe por repartir en función de los días trabajados por cada asalariado.

- Cálculo del factor aplicable al reparto por días trabajados por cada subordinado.

	Importe proporcional a repartir en función de los días trabajados	$17,620
(÷)	Suma de días laborados	1,392[1]
(=)	Factor aplicable al reparto por días trabajados	12.658046

Nota:

1. *La suma de los días la borados se determina de la forma siguiente:*

	Trabajador "A" de planta	*365*
(+)	*Trabajador "B" de confianza*	*365*
(+)	*Trabajador "C" eventual*	*67*
(+)	*Trabajador "D" de confianza*	*365*
(+)	*Trabajador "E" comisionista*	*230*
(=)	*Suma de días laborados*	*1,392*

- Aplicación del factor obtenido de acuerdo con los días que cada asalariado trabajó.

Trabajador	Días trabajados (1)	Factor (2)	PTU (1 x 2)
A	365[1]	12.658046	4,620.19
B	365	12.658046	4,620.19
C	67[2]	12.658046	848.08
D	365	12.658046	4,620.19
E	230	12.658046	2,911.35
Total	1,392		$17,620.00

b) Determinación del importe por repartir en función de los salarios devengados por los trabajadores.

- Comparación para determinar el salario base para el reparto de utilidades de los empleados de confianza.

Trabajador	Salarios de los trabajadores de confianza	Mayor o menor que	Salario del trabajador de planta "A" de más alta percepción	Salario máximo que servirá como base para el cálculo de la PTU, para trabajadores de confianza
B	$320	>	$240 x 1.20 = $288	$288[3]
D	$230	<	$240	$230[4]

Notas:

1. *De acuerdo con el artículo 127, fracción IV, de la LFT, los días que el trabajador víctima de un riesgo de trabajo se*

encuentre incapacitado temporalmente para realizar sus actividades, serán considerados laborados, ya que en estos casos el trabajador incapacitado (trabajador "A") es considerado en servicio activo.

***2.** El trabajador "C" con calidad de eventual, en este caso sí participa de las utilidades de la empresa, en virtud de que el artículo 127, fracción VII, de la LFT, establece que el derecho de los trabajadores eventuales nace cuando hayan laborado, por lo menos 60 días durante el año.*

***3.** En términos del artículo 127, fracción II, de la LFT, los trabajadores de confianza no considerados en la fracción I del mismo precepto (de más trabajadores de confianza, distintos a directores, administradores y gerentes generales) sí participan en el reparto de utilidades, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, entonces se considerará este salario, aumentado en un 20%, como salario máximo.*

***4.** Nóte se que en el caso del trabajador de confianza "D", el salario que percibe se conserva como base de cálculo de la PTU, ello en virtud de que éste es inferior al salario del trabajador de planta de más alta percepción.*

- Cálculo del salario anual que servirá de base para calcular la PTU del trabajador de confianza.

	Salario máximo base para el cálculo de la PTU del trabajador de confianza	$288
(x)	Días laborados	365
(=)	Percepción anual base de cálculo para el trabajador de confianza	$105,120

- Determinación del factor de acuerdo con los salarios devengados por los trabajadores.

	Importe proporcional a repartir en función del sueldo de los trabajadores	$17,620
(÷)	Total de salarios devengados	329,970[1]
(=)	Factor en función de los salarios devengados de los trabajadores	0.05339879

Nota:

***1.** El total de los salarios devengados se determina de la forma siguiente:*

	Trabajador "A" de planta	*$76,800*
(+)	*Trabajador "B" de confianza*	*105,120*
(+)	*Trabajador "C" eventual*	*25,000*
(+)	*Trabajador "D" de confianza*	*83,950*
(+)	*Trabajador "E" comisionista*	*39,100*
(=)	*Total de salarios devengados*	*$329,970*

Nótese que en el caso del trabajador "B" de confianza, no se consideró el total de los salarios percibidos sino únicamente el resultado de multiplicar el salario máximo base para la PTU por 365 días laborados.

- Aplicación del factor obtenido de acuerdo con los salarios devengados por los trabajadores.

Trabajador	Salarios devengados (1)	Factor (2)	PTU (1 x 2)
A	$76,800	0.05339879	$4,101.03
B	105,120	0.05339879	5,613.28
C	25,000	0.05339879	1,334.97
D	83,950	0.05339879	4,482.83
E	39,100	0.05339879	2,087.89
Total	$329,970		$17,620.00

4o. Determinación del monto total del reparto para cada trabajador.

Trabajador	Participación por días laborados (1)	Participación por salarios devengados (2)	Total de PTU para cada trabajador (1 + 2)
A	$4,620.19	$4,101.03	$8,721.22
B	4,620.19	5,613.28	10,233.47
C	848.08	1,334.97	2,183.05
D	4,620.19	4,482.83	9,103.02
E	2,911.35	2,087.89	4,999.24
Total	$17,620.00	$17,620.00	$35,240.00

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

- ***Obligación de presentar la declaración anual e informar el monto de la PTU***

1. *Personas morales del régimen general*

De acuerdo con el artículo 76, fracción V de la LISR, es obligación de las personas morales presentar declaración dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que termine el ejercicio y, señalar en ella la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la PTU.

2. *Coordinados*

Los artículos 72, segundo párrafo y 110, fracción VI de la LISR, establecen que las personas morales que tributen bajo la figura de coordinado, deberán determinar la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la PTU en la declaración anual que presenten.

3. *Personas morales del régimen de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y pesqueras*

Los artículos 74, séptimo párrafo y 110, fracción VI de la LISR, indican que las personas morales que tributen en el régimen de las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y pesqueras, determinarán la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la PTU en la declaración anual que presenten.

4. *Personas morales del régimen simplificado de confianza*

De acuerdo con el artículo 212 de la LISR, las personas morales del régimen simplificado de confianza determinarán la utilidad fiscal de conformidad a lo señalado en el artículo 9 de dicha ley.

Para efectos de la PTU, la renta gravable será la utilidad que resulte conforme al artículo 9 de la LISR.

5. *Personas físicas del régimen de las actividades empresariales y profesionales*

Según la fracción VI del artículo 110 de la LISR, las personas físicas con actividades empresariales y profesionales deberán determinar en la declaración anual, la utilidad fiscal y el monto que corresponda a la PTU.

6. *Personas físicas del régimen simplificado de confianza*

Conforme al segundo párrafo del artículo 113-G de la LISR, las personas físicas que tributen en el régimen simplificado de confianza, para determinar la renta gravable en materia de PTU, deberán disminuir de la totalidad de los ingresos del ejercicio efectivamente cobrados y amparados por los CFDI, que correspondan a las actividades por las que deba determinarse la utilidad, el importe de los pagos de servicios y la adquisición de bienes o del uso o goce temporal de bienes, efectivamente pagados en el mismo ejercicio y estrictamente indispensables para la realización de las actividades por las que se deba calcular la utilidad; así como los pagos que a su vez sean exentos para el trabajador en los términos del artículo 28, fracción XXX del citado precepto.

- ***Determinación de la renta gravable para la PTU***

En el artículo 120 de la LFT se establece que, para efectos de la PTU, se considera utilidad en cada empresa, la renta gravable de conformidad con las normas de la LISR.

Por lo anterior, a continuación se indica la mecánica que los contribuyentes deberán seguir para determinar la renta gravable para la PTU conforme a la LISR:

1. *Personas morales del régimen general*

De acuerdo con el artículo 9o. de la LISR, la renta gravable a que se refieren el inciso e) de la fracción IX del artículo 123, Apartado A de la CPEUM y el artículo 120 de la LFT, se determinará conforme al procedimiento siguiente:

	Ingresos acumulables
(–)	Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos
(=)	Ingresos para efectos de la PTU
(–)	Deducciones autorizadas
(=)	Base gravable para la PTU (cuando el resultado sea positivo)

Se aplicará el factor de 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; de lo contrario, se aplicará el factor de 0.47.

2. *Coordinados*

De acuerdo con los artículos 72, segundo párrafo y 109 de la LISR, la renta gravable para la PTU a cargo de las personas morales que tributen bajo la figura de coordinado, se deberá obtener conforme a la mecánica siguiente:

	Ingresos acumulables efectivamente cobrados en el ejercicio
(–)	Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos
(=)	Ingresos para efectos de la PTU
(–)	Deducciones autorizadas efectivamente erogadas en el ejercicio
(=)	Renta gravable para la PTU (cuando el resultado sea positivo)

Se aplicará el factor de 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los coordinados a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; de lo contrario, se aplicará el factor de 0.47.

3. *Personas morales del régimen de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y pesqueras*

De conformidad con los artículos 74, séptimo párrafo y 109 de la LISR, las personas de referencia calcularán la renta gravable para la PTU conforme a la operación siguiente:

	Ingresos totales efectivamente cobrados en el ejercicio
(–)	Ingresos exentos, en su caso
(=)	Ingresos acumulables (gravados)
(–)	Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos
(=)	Ingresos para efectos de la PTU
(–)	Deducciones autorizadas efectivamente erogadas en el ejercicio
(=)	Renta gravable para la PTU (cuando el resultado sea positivo)

Se aplicará el factor de 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por las personas morales a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; de lo contrario, se aplicará el factor de 0.47.

4. *Personas morales del régimen simplificado de confianza*

De acuerdo con los artículos 9o. y 212 de la LISR, la mecánica que deben atender las personas morales que tributen en el régimen simplificado de confianza para determinar la renta gravable para la PTU es la siguiente:

	Ingresos acumulables
(–)	Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos
(=)	Ingresos para efectos de PTU
(–)	Deducciones autorizadas
(=)	Base gravable para la PTU (cuando el resultado sea positivo)

Se aplicará el factor de 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus

trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; de lo contrario, se aplicará el factor de 0.47.

5. *Personas físicas del régimen de las actividades empresariales y profesionales*

Según el artículo 109 de la LISR, la mecánica que se deberá aplicar para determinar la renta gravable para efectos de la PTU es la siguiente:

	Ingresos totales efectivamente cobrados en el ejercicio
(–)	Ingresos exentos, en su caso
(=)	Ingresos acumulables (gravados)
(–)	Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos
(=)	Ingresos para efectos de la PTU
(–)	Deducciones autorizadas efectivamente erogadas en el ejercicio
(=)	Renta gravable para la PTU (cuando el resultado sea positivo)

Se aplicará el factor de 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por las personas físicas a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; de lo contrario, se aplicará el factor de 0.47.

En el caso de que el contribuyente obtenga ingresos por actividades empresariales y servicios profesionales en el mismo ejercicio, deberá determinar la renta gravable correspondiente a cada una de las actividades en lo individual, en la proporción que corresponda.

Asimismo, es importante tener en cuenta que el artículo 127, fracción III, de la LFT, señala que el monto de las utilidades de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, no podrá exceder de un mes de salario. Así, las personas que obtengan ingresos de los antes señalados, deberán determinar la PTU de cada trabajador con base en la renta gravable antes señalada, y si el monto que corresponde a cada trabajador es mayor a su salario mensual, será este último el importe que se entregará a los mismos.

6. *Personas físicas del régimen simplificado de confianza*

De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 113-G de la LISR, las personas físicas que tributen en el régimen simplificado de confianza, para determinar la renta gravable en materia de PTU, deberán aplicar la mecánica siguiente:

	Totalidad de ingresos del ejercicio efectivamente cobrados y amparados por los CFDI, que correspondan a las actividades por las que deba determinarse la utilidad
(–)	Pagos de servicios y la adquisición de bienes o del uso o goce temporal de bienes, efectivamente pagados en el mismo ejercicio y estrictamente indispensables para la realización de las actividades por las que se deba calcular la utilidad
(–)	Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos
(=)	Renta gravable para la PTU (cuando el resultado sea positivo)

Se aplicará el factor de 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; de lo contrario, se aplicará el factor de 0.47.

7. *Personas físicas con ingresos por arrendamiento y en general por otorgar el uso o goce temporal de bienes inmuebles*

En la LISR no se establece la mecánica para que estas personas físicas determinen la renta gravable para efectos de la PTU, sin embargo, si estos contribuyentes tienen trabajadores, en nuestra opinión, la mecánica para determinar la mencionada renta, sería la siguiente:

	Ingresos efectivamente percibidos en el ejercicio
(–)	Cantidades no deducidas por concepto de pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 o 0.47, según sea el caso, al monto de dichos pagos
(=)	Ingresos para efectos de la PTU
(–)	Deducciones autorizadas efectivamente erogadas en el ejercicio
(=)	Renta gravable para la PTU (cuando el resultado sea positivo)

Se aplicará el factor de 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior; de lo contrario, se aplicará el factor de 0.47.

Asimismo, para estos efectos, el artículo 127, fracción III, de la LFT, señala que el monto de las utilidades de los trabajadores que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas, no podrá exceder de un mes de salario. Por tanto, las personas que obtengan ingresos de los antes señalados, deberán determinar la PTU de cada trabajador con base en la renta gravable, y si el monto que corresponde a cada trabajador es mayor a su salario mensual, será este último el importe que se entregará a los mismos.

- ***Ingresos para el trabajador por concepto de PTU y retención del ISR***

El artículo 94 de la LISR indica que la PTU se considera como un ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado.

A este respecto, el artículo 93, fracción XIV, de la misma ley, indica que la PTU se encuentra exenta del pago del impuesto, hasta por el equivalente de 15 veces el valor de la UMA.

Por lo anterior, la PTU que perciban los trabajadores se encuentra exenta del pago del ISR, hasta por la cantidad siguiente (cifra vigente en 2021):

Valor de la UMA	Importe exento de la PTU
$89.62	$1,344.30

Por lo anterior, el importe gravado para fines del ISR, se obtendrá conforme a lo siguiente:

	PTU percibida
(–)	Importe exento de la PTU
(=)	Importe gravado de la PTU (cuando el resultado sea positivo)

Una vez que se conoce la parte gravada de la PTU, se deberá determinar el ISR que el patrón debe retener, aplicando la mecánica del artículo 96 de la LISR, es decir, sumando todos los ingresos gravados que el trabajador perciba en el mes en que se pagó la PTU, incluyendo la parte gravada de la misma.

Vale la pena señalar que la LISR prevé la posibilidad de aplicar una mecánica diferente para el cálculo del ISR aplicable a la PTU, la cual se establece en el artículo 174 del RISR.

Ejemplos de la aplicación práctica, para calcular la retención del ISR por la PTU, se pueden observar en el capítulo VIII “Cálculo y retención del ISR por salarios” de esta obra.

c) Ley del Seguro Social

De conformidad con el artículo 27, fracción IV, de la LSS, la PTU no integra el salario base de cotización.

d) Ley del Infonavit

Según los artículos 29, fracción II, de la Ley del Infonavit y 27, fracción IV, de la LSS, la PTU no integra el salario base de cotización.

a) Ley Federal del Trabajo

Conforme a la fracción III del artículo 132 de la LFT, es obligación de los patrones proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

De acuerdo con el artículo 94 de la LISR, no se considerará ingreso en bienes, el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos, siempre que los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

c) Ley del Seguro Social

De conformidad con el artículo 27, fracción I, de la LSS, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, los instrumentos de trabajo, tales como: herramientas, ropa y otros similares, por ser indispensables para la ejecución del mismo.

d) Ley del Infonavit

Según los artículos 29, fracción II, de la Ley del Infonavit y 27, fracción I, de la LSS, los instrumentos de trabajo no integran el salario base de cotización.

a) Ley Federal del Trabajo

Conforme al artículo 162 de la LFT, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de acuerdo con las normas siguientes:

- ***Monto de la prima de antigüedad***

La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios.

Para determinar el monto del salario, se observará lo siguiente:

1. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

2. Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Como se observa en los puntos anteriores, no se establece si el salario mínimo que se debe considerar para el pago de la prima de antigüedad debe ser, en su caso, el general o el profesional. A este respecto, existe una jurisprudencia de la SCJN, que a continuación se transcribe:

> ***PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO MINIMO GENERAL, SALVO QUE EL TRABAJADOR HAYA PERCIBIDO EL MINIMO PROFESIONAL, EN TERMINOS DE LA RESOLUCION EMITIDA POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, SUPUESTO EN QUE SE ESTARA A ESTE ULTIMO.*** *De la interpretación armónica de los artículos 123 Apartado A, fracción VI, párrafos primero y tercero, constitucional y de los diversos 91 a 96, 162, 485, 486 y 551 a 570, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para efectos del cálculo del monto a pagar por concepto de prima de antigüedad, debe tomarse como base el salario mínimo general, salvo que en el juicio laboral correspondiente aparezca que el trabajador percibió un salario mínimo profesional, de conformidad con la resolución que al efecto haya emitido la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o que ello derive del contrato colectivo que rija la relación laboral, sin que baste para ello la afirmación en el sentido de que el trabajo desempeñado es de naturaleza especial, toda vez que es al órgano colegiado referido, al que corresponde constitucionalmente dicha atribución.*
>
> *Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez. Tesis de jurisprudencia 41/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de julio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo IV, octubre de 1996, pág. 294.*

En nuestra opinión, la jurisprudencia anterior no es clara, ya que no establece que si una persona desempeña una profesión en la que se establece un salario mínimo profesional, empero no percibe dicho salario mínimo, sino uno superior, su prima de antigüe dad deba calcularse con base en dicho salario mínimo profesional, y no con base en el salario mínimo. Consideramos que lo más acertado es determinar la prima en comento con base en el salario mínimo profesional cuando se desempeñen profesiones en las cuales se haya establecido el referido salario ya que, en caso contrario, la prima se obtendrá con base en el salario mínimo.

Por otra parte, es importante mencionar que de acuerdo con el artículo tercero transitorio del "Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo", publicado en el DOF el 27/I/2016, a la fecha de entrada en vigor de este decreto (al día siguiente de su publicación en el DOF), todas las menciones

al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, así como en cualquier disposición jurídica que emane de éstas, se entenderán referidas a la UMA, la cual será equivalente al valor que tenga el salario mínimo general vigente en todo el país a la fecha de entrada en vigor del decreto de referencia.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo cuarto transitorio del decreto en comento indica que el Congreso de la Unión deberá realizar las adecuaciones que correspondan en las leyes y ordenamientos de su competencia en un plazo máximo de un año contado a partir de la entrada en vigor del decreto en cita, con objeto de eliminar las referencias al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia y sustituir por las relativas a la UMA.

Por lo que al vencerse el 26 de enero de 2017 el plazo máximo de año fijado para que se realizaran las adecuaciones antes referidas en las leyes, se han suscitado controversias respecto al pago de la prima de antigüedad.

Para efectos de resolver dichas inquietudes debe considerarse por un lado que el 1o. de mayo de 2019 se publicó el "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo" conforme al cual se sustituyeron todas las disposiciones en las que se hacía referencia al salario mínimo y en cuyos cambios no se consideraron los artículos 485 y 486 de la LFT.

La SCJN publicó el pasado 20 de septiembre de 2019 una jurisprudencia en la que establece que la UMA es utilizada como base y cálculo del monto de las obligaciones previstas en diversos ordenamientos jurídicos ajenos a la materia laboral, reservando el uso del salario únicamente para cuestiones que no sean ajenas a su naturaleza laboral. En virtud de lo anterior, se indica que la pensión de retiro de los trabajadores es una prestación de seguridad social derivada de una relación de trabajo y sustentada en el salario, cuya generación y pago se atiende al fondo constituido durante la vida activa laboral mediante las aportaciones del salario percibido por el trabajador. Por ello, el monto, actualización, pago o límite máximo debe aplicarse utilizando el salario:

> ***UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA). NO PUEDE APLICARSE PARA DETERMINAR LA CUOTA DIARIA O LA LIMITANTE DE PAGO DE UNA PENSIÓN, POR TRATARSE DE PRESTACIONES DE NATURALEZA LABORAL REGIDAS POR EL SALARIO MÍNIMO.*** *Con motivo del Decreto de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el veintisiete de enero de dos mil dieciséis, se modificó el artículo 123, apartado A, fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a efecto de desindexar el salario, el cual históricamente se utilizó como base y cálculo de los montos de las obligaciones previstas en diversos ordenamientos jurídicos ajenos a la materia laboral, para ahora establecer la Unidad de Medida y Actualización para esos fines, reservándose el uso del salario sólo para cuestiones que no sean ajenas a su naturaleza laboral. En esa virtud, como la pensión de retiro de los trabajadores es una prestación de seguridad social derivada de la relación de trabajo y sustentada propiamente en el salario, incluso para generarla y pagarla se atiende al fondo constituido durante la vida activa laboral, mediante aportaciones del salario percibido, topadas a la cantidad máxima de diez veces el salario mínimo, es claro que esa prestación es laboral; consecuentemente, lo relativo a su monto, actualización, pago o límite máximo debe aplicarse el salario, por no tratarse de cuestiones ajenas a su naturaleza; además, de atender para esos aspectos a la Unidad de Medida y Actualización se desnaturalizaría la pensión y se utilizaría un factor económico ajeno a la prestación de seguridad social referida, distinta al salario y ajeno a la pensión, lo cual jurídicamente no es permisible.*
>
> *DECIMO OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.*
>
> *Amparo directo 567/2018. Luis Beltrán Solache. 31 de enero de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Cruz Espinosa. Secretaria: Martha Eugenia Magaña López.*
>
> *Amparo directo 516/2018. Elvia Aída Salas Ruesga. 8 de febrero de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Adriana Escorza Carranza. Secretario: Carlos Eduardo Hernández Hernández.*
>
> *Amparo directo 255/2018. María Arciniega Fernández. 14 de febrero de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Cruz Razo. Secretaria: Sandra Gabriela Torres Ferrusca.*

Amparo directo 758/2018. Carlos López Jiménez. 7 de marzo de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Cruz Razo. Secretaria: Sandra Gabriela Torres Ferrusca.

Amparo directo 43/2019. 9 de mayo de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Adriana Escorza Carranza. Secretario: Daniel Sánchez Quintana.

Derivado de lo anterior queda muy claro que la UMA no es aplicable para el pago de la prima de antigüedad sino el salario mínimo ya que se encuentra inmerso dentro de su misma naturaleza.

Ejemplo:

Determinación de la prima de antigüedad correspondiente a un trabajador que no percibe el salario mínimo, y por cuya labor no se estableció un salario mínimo profesional. El trabajador se separa de la empresa por despido.

DATOS

Valor del salario mínimo general (supuesto)	$127.32
Fecha de ingreso del trabajador a la empresa	11 de marzo de 2017
Fecha de separación del trabajador de la empresa	6 de abril de 2022
Tiempo laborado	5 años 27 días
Salario diario percibido por el trabajador	$300
Doble del valor del salario mínimo general ($127.32 x 2)	$254.64

DESARROLLO

1o. Determinación de la prima de antigüedad del trabajador.

	Días que corresponden de prima de antigüedad por cada año de servicios	12
(x)	Años de servicios prestados	5
(=)	Total de días que corresponden por prima de antigüedad	60
(x)	Doble del valor del salario mínimo general	$254.64
(=)	Prima de antigüedad por entregar al trabajador	$15,278.40

- ***Trabajadores con derecho a la prima de antigüedad***

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores siguientes:

1. Los que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio, por lo menos.

2. Los que se separen por causa justificada.

3. Los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Al respecto, se debe aclarar que el beneficio de esta prima no tiene que ver con el tiempo que haya durado la relación laboral, sino con la calidad de trabajador de planta, según el criterio del Quinto Tribunal en materia del trabajo del Primer Circuito de la SCJN:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. EL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ADVIERTE DISTINCION ENTRE LOS EMPLEADOS DE PLANTA TRANSITORIOS Y LOS PERMANENTES. *Para efectos de la prestación a que alude el numeral 162 del código obrero, aquélla debe aprontarse en razón al tiempo de duración del vínculo laboral, sin importar si la calidad de planta del trabajador es desempeñada en forma temporal o fija, es decir, si sólo es ocupado por un periodo de tiempo al año o en lapso ininterrumpido, pues el precepto legal en cita no distingue entre uno y otro.*

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo III, enero de 1996, pág. 327.

Así, de acuerdo con este criterio, si se celebró un contrato de trabajo (por tiempo determinado o indeterminado), la prima de antigüedad tendrá que pagarse aun cuando el tiempo laborado haya sido menor a un año, es decir, se liquidará incluso de manera proporcional.

Otra controversia que surge respecto a esta prestación, es el tiempo que se computará para determinar la antigüedad y, por tanto, el monto por pagar.

Al respecto, cabe mencionar que en los tribunales prevalece el criterio de que se debe tomar en cuenta el tiempo de prestación de servicios, incluyendo en tal concepto a las vacaciones e incapacidades, entre otros, tal como lo señala la tesis que se incluye a continuación:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PARA SU PAGO DEBE CONSIDERARSE EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS. *Para los efectos del pago de la prima de antigüedad debe atenderse al tiempo efectivo de servicios y no al que se hubiere laborado en forma real y efectiva, porque el primero de ellos comprende, aparte de los días trabajados, los periodos vacacionales, de incapacidad por enfermedad o riesgo de trabajo, los festivos y aquellos en los que el trabajador actor se encontró a disposición del patrón durante la vigencia de la relación laboral y estos lapsos también deben computarse para determinar la antigüedad que sirva de base para su pago.*

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo IV, segunda parte-1, pág. 387.

Cabe señalar que, aun cuando la prima de antigüedad es una prestación que por lo general se paga al terminar la relación laboral, en la práctica existe la posibilidad de liquidarla aun cuando no ocurra ese evento, o sea, aun cuando persista la relación laboral. Realizar dicho pago tiene la ventaja de liquidar este pasivo o al menos reducirlo, dependiendo del caso y la conveniencia.

Para ello es conveniente celebrar un convenio con el trabajador en el que se establezca que se extingue la obligación por la parte que fue pagada por anticipado.

Dicho convenio tendrá que ser ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal, según corresponda, para que tenga plena validez, tal como lo establecen los artículos 33 y 987 de la LFT.

A continuación se presenta una tesis del Sexto Tribunal Colegiado del Primer Circuito referente al pago anticipado de este concepto:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO ANTICIPADO DE LA. *Si por convenio celebrado entre el patrón y trabajador, éste recibe anticipadamente el pago de la prima de antigüedad generada hasta entonces por los servicios prestados para un patrón, al continuar la relación laboral, el trabajador tendrá derecho al pago de un nuevo periodo de antigüedad, comprendido a partir del día siguiente de aquél que le fue pagado a la fecha en que se dé por concluida la relación de trabajo, con lo cual no existe fragmentación de la antigüedad, sino el pago anticipado de una prestación legal cuya forma no se encuentra prohibida por la Ley Federal del Trabajo.*

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XII, septiembre 1993, pág. 289.

Es importante señalar que la Segunda Sala de la SCJN emitió la jurisprudencia 2a./J. 30/2015 (10a.) en la que precisa que el artículo 162, fracción III, de la LFT establece que se pagará la prima de antigüedad a los trabajadores que se separen por causa justificada o que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Sin embargo, si el trabajador se separa voluntariamente de su empleo sólo se le pagará la prima cuando haya cumplido 15 años de servicios, por lo menos. El tribunal señaló que esta diferencia de trato encuentra una justificación razonable, válida y objetiva en la ley, toda vez que busca incentivar la permanencia del trabajador en un empleo a través del pago de dicha prima como una forma de reconocimiento por su

esfuerzo y entrega hacia una fuente de empleo determinada y específica; de ahí que, en las condiciones referidas, la diferencia de trato es justificada, y no vulnera ningún derecho humano en materia laboral instituido en los artículos 5o. y 123 de la CPEUM. La jurisprudencia es la siguiente:

> ***PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LA FRACCION III DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE COMO REQUISITO PARA SU PAGO QUE EL TRABAJADOR QUE SE RETIRE VOLUNTARIAMENTE HAYA CUMPLIDO 15 AÑOS DE SERVICIOS, POR LO MENOS, NO TRANSGREDE EL DERECHO DE IGUALDAD RECONOCIDO EN EL ARTICULO 1o. CONSTITUCIONAL.*** *El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción I, dispone que la prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios y en su fracción III establece que se pagará a los trabajadores que: a) se separen por causa justificada; o b) sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; sin embargo, si el trabajador se separa voluntariamente de su empleo sólo se le pagará aquella cuando haya cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Ahora bien, esta diferencia de trato encuentra una justificación razonable, válida y objetiva en la ley, toda vez que busca incentivar la permanencia del trabajador en un empleo a través del pago de dicha prima como una forma de reconocimiento por su esfuerzo y entrega hacia una fuente de empleo determinada y específica; de ahí que, en las condiciones referidas, la diferencia de trato es justificada, ya que no vulnera ningún derecho humano en materia laboral instituido en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, en consecuencia, la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que prevé tal excepción no contiene un trato discriminatorio para los trabajadores que se colocan en esa hipótesis y, por ende, no transgrede el derecho de igualdad reconocido en el artículo 1o. constitucional.*
>
> *Segunda Sala de la SCJN.*

Esta tesis se publicó el viernes 22 de mayo de 2015, a las 09:30 horas, en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 25 de mayo de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

- ***Reglas para el pago de la prima de antigüedad***

1. La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

2. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que le corresponda se pagará a las personas que se mencionan a continuación:

a) La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.

b) Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en el inciso anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.

c) A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en los incisos anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

d) A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en el inciso anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.

e) A falta de las personas mencionadas en los incisos anteriores, el IMSS.

3. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

- ***Plazo de prescripción***

En caso de que al término de la relación laboral, el patrón no le realice el pago de la prima de antigüedad, a pesar de que el trabajador tenga derecho a ello, éste cuenta con un plazo para exigir su cumplimiento, el cual variará dependiendo de las circunstancias.

De esta manera, tratándose de trabajadores que se hayan separado de manera voluntaria de su empleo, después de cumplir por lo menos 15 años de servicios, o de aquéllos que hayan rescindido el contrato justificadamente, tendrán un plazo de un año para exigir el pago de esta prestación.

(Art. 516, LFT)

Para aquellos trabajadores que hayan sido separados de su puesto, el plazo de prescripción es de dos meses, tal como lo determina el artículo 518 de la LFT. Lo anterior lo confirma la tesis siguiente de la SCJN:

> ***PRESCRIPCION. ACCION DEL PAGO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD CUANDO SE DEMANDA CON BASE EN EL DESPIDO DEL TRABAJADOR.*** *La acción de pago de prima de antigüedad que nace con motivo de la separación, justificada o injustificada, de un trabajador que demanda el pago de indemnización y salarios caídos por considerar que fue despedido, tiene por causa el despido, así se desprende de lo establecido en la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido", por lo que tal acción, en estos casos, tiene el carácter de accesoria al requerir del despido del trabajador, de ahí que para efectos de la prescripción de dicha acción deba estarse a lo previsto por el artículo 518 de la Ley en cita, que precisa: "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".*
>
> *Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo IV, agosto de 1996, pág. 708.*

En caso de que el derecho a la prima de antigüedad hubiera surgido por la muerte del trabajador, de conformidad con el artículo 519 de la misma Ley, los beneficiarios contarán con un plazo de hasta dos años para exigir su liquidación.

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

De acuerdo con la fracción XIII del artículo 93 de la LISR, se encuentran exentos del pago del ISR los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, hasta por el equivalente a 90 veces el valor de la UMA por cada año de servicio. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de dicho concepto. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto.

Por lo anterior, para obtener el monto de la prima de antigüedad que se encuentra gravada para el ISR, se estará a lo siguiente:

	Ingresos por prima de antigüedad
(–)	Prima de antigüedad exenta
(=)	Prima de antigüedad gravada (cuando el resultado sea positivo)

Por otra parte, las personas que hagan pagos por concepto de primas de antigüedad, efectuarán la

retención del ISR conforme a la mecánica siguiente:

1o. Se determinará el ISR del último sueldo mensual ordinario.

	Sueldo mensual ordinario
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR y la tabla del subsidio para el empleo, incluida en el artículo 1.12 del Decreto del 26 de diciembre de 2013
(=)	ISR del último sueldo mensual ordinario

2o. Se determina la tasa aplicable a la prima de antigüedad.

	ISR del último sueldo mensual ordinario
(÷)	Ultimo sueldo mensual ordinario
(=)	Cociente
(x)	Cien
(=)	Tasa del ISR aplicable a la prima de antigüedad

3o. Se determina el ISR por retener por concepto de prima de antigüedad.

	Prima de antigüedad gravada
(x)	Tasa del ISR aplicable a la prima de antigüedad
(=)	ISR por retener por concepto de prima de antigüedad

(Art. 96, LISR)

Cuando los pagos por concepto de prima de antigüedad sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicando la tarifa del ISR.

Por otra parte, el artículo 95 de la LISR indica que para efectos del cálculo anual del ISR por este concepto, se observará la mecánica siguiente:

1o. Se determina la base para determinar el ISR por prima de antigüedad.

	Prima de antigüedad gravada
(–)	Cantidad igual al último sueldo mensual ordinario
(=)	Base para determinar el ISR por prima de antigüedad

2o. Se determina el ISR anual correspondiente a los demás ingresos por salarios obtenidos por el trabajador en el año.

	Demás ingresos por salarios obtenidos por el trabajador en el año
(+)	Cantidad igual al último sueldo mensual ordinario (que se separó de la prima de antigüedad)
(–)	Deducciones personales que indica el artículo 151 de la LISR
(=)	Base previa del impuesto anual
(–)	Estímulo fiscal por el pago de ciertas colegiaturas
(=)	Base del impuesto anual
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 152 de la LISR
(=)	ISR anual de los demás ingresos por salarios percibidos por el trabajador en el año

3o. Se determina la tasa aplicable a la prima de antigüedad.

	ISR anual de los demás ingresos por salarios percibidos por el trabajador en el año
(÷)	Base del impuesto anual
(=)	Cociente
(x)	Cien
(=)	Tasa del ISR aplicable a la prima de antigüedad

4o. Se determina el ISR anual por concepto de prima de antigüedad.

	Base para determinar el ISR por prima de antigüedad
(x)	Tasa del ISR aplicable a la prima de antigüedad
(=)	ISR anual por concepto de prima de antigüedad

Ejemplos de la aplicación práctica, para calcular tanto la retención del ISR como el ISR anual por concepto de prima de antigüedad, se pueden observar en el capítulo VIII "Cálculo y retención del ISR por salarios" de esta obra.

c) Leyes del Seguro Social e Infonavit

Estas leyes no son muy claras con respecto a si la prima de antigüedad debe o no formar parte del salario base de cotización. La duda surge debido a que, por lo general, la prima de antigüedad se paga cuando el trabajador se separa o es separado de su trabajo, situación que, por lo común, no se puede prever con certeza.

En este sentido, la prima de antigüedad sería un elemento variable del salario que no es previamente conocido. Ahora bien, como se verá en otro capítulo de esta obra, los elementos variables se integran al salario base de cotización considerando el promedio de los percibidos en los dos meses inmediatos anteriores al mes de cotización (artículo 30, LSS). Por lo anterior, si esta prestación se paga en febrero de un año, ya no podrán ser consideradas dentro del salario base de cotización que correspondiera al trabajador en el mes de marzo del mismo año, dado que en dicho mes, por obvias razones, la empresa no realiza pagos al trabajador referido.

En nuestra opinión, por las razones mencionadas se puede concluir lo siguiente:

1. Cuando la prima de antigüedad se pague al trabajador que se separa de su trabajo, ésta no deberá formar parte integrante del salario base de cotización.

2. Sin embargo, si existe el pago anticipado de la prima de antigüedad, es decir, a trabajadores que seguirán laborando con el patrón, dicha prima sí formará parte del salario base de cotización. Lo anterior con base en el primer párrafo del artículo 27 de la LSS, que a continuación se cita:

> ***27.-*** *El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:*
>
> . . . . . .

Para los efectos anteriores, también es conveniente reproducir el criterio 27 del Infonavit que al respecto establece lo siguiente:

> ***27. Salario integrado para efectos de aportación habitacional. Los pagos hechos periódicamente a los trabajadores, por concepto de compensación, gratificación o prima por los años de servicio prestados al mismo patrón (antigüedad) forman parte del:***

Los pagos que el patrón hace a los trabajadores a su servicio, periódicamente y en general al mismo tiempo que el salario por cuota diaria, por concepto de compensación, gratificación, prima, o cualquier otra denominación por el tiempo de servicios prestados para un mismo patrón, esto es, por antigüedad, forma parte del salario integrado para efectos de la determinación cuantitativa de las aportaciones habitacionales, pues la ley no los excluye.

Según el Diccionario de la *Real Academia de la Lengua Española*, la capacitación se define como el proceso para hacer a alguien apto, es decir, habilitarlo para algo. Así, el mismo diccionario establece que el adiestramiento es el proceso para hacer diestro a alguien.

Por lo tanto, la capacitación y el adiestramiento, aplicados a la materia laboral, pueden definirse como los procesos de formación integral y continuo de los trabajadores, mediante los cuales se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos, habilidades y actitudes para un desempeño óptimo en el trabajo.

a) Ley Federal del Trabajo

La fracción XIII del Apartado A del artículo 123 de la CPEUM establece que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. Para estos efectos, la ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

A este respecto, la fracción XV del artículo 132 de la LFT establece como obligación de los patrones, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Por su parte, el artículo 153-A de la LFT señala que los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y estos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación mencionada en el párrafo anterior, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a estos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la STPS.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

De acuerdo con el artículo 153-B de la LFT, la capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

Por su parte, el artículo 153-C de la LFT establece que el adiestramiento tendrá por objeto:

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas.

2. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el

desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo.

3. Incrementar la productividad.

4. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

El artículo 153-D de la LFT indica que los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

1. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

2. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.

3. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

De conformidad con el artículo 153-U de la LFT, cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la constancia de competencias o de habilidades laborales.

En términos del artículo 153-V de la LFT, la constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Según el artículo 153-F-Bis de la LFT, los patrones deberán conservar a disposición de la STPS y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.

En relación con el párrafo anterior, el artículo 153-S de la LFT señala que cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de conservar a disposición de la STPS los planes y programas de capacitación y adiestramiento, o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la referida Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia STPS adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Por último, el artículo 153-H de la LFT establece que los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los 60 días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos que señala el citado artículo.

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

En nuestra opinión, las erogaciones realizadas por concepto de capacitación y adiestramiento no deben constituir un ingreso para el trabajador, pero sí serán deducibles para el patrón por constituir gastos indispensables para la realización de las actividades.

Al efecto aplica la siguiente tesis del TFJFA:

> ***GASTOS DEDUCIBLES PARA FINES DE ISR. LO SON LOS CURSOS DE CAPACITACION Y/O ADIESTRAMIENTO POR SER GASTOS ESTRICTAMENTE INDISPENSABLES PARA LLEVAR A CABO LAS ACTIVIDADES DEL CONTRIBUYENTE.*** *Para que sea acreditable el impuesto al valor agregado, de conformidad con lo establecido en el artículo 5o., primer párrafo, fracción I, de la ley de dicha materia, deberá reunir, entre otros requisitos, que dicho impuesto corresponda a bienes, servicios o al uso o goce temporal de bienes, estrictamente indispensables para la realización de actividades*

distintas de la importación, por las que se deba pagar el impuesto establecido en la mencionada ley o a las que se les aplique la tasa del 0%, precisando además que se considerarán estrictamente indispensables las erogaciones efectuadas por el contribuyente que sean deducibles para los fines del impuesto sobre la renta, aun cuando no se esté obligado al pago de este impuesto. Ahora bien, el artículo 31, primer párrafo, fracción I, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, dispone que las deducciones que se autoricen deberán de ser estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente, salvo que se trate de donativos no onerosos ni remunerativos. Por tal razón, a fin de determinar si las erogaciones efectuadas por el contribuyente son estrictamente indispensables, esto se cumple si se concluye que el gasto es necesario para que se cumplimenten cabalmente las actividades del contribuyente, de manera que de no realizarse, estas tenderían a disminuirse o suspenderse, es decir, que el gasto esté relacionado directamente con la actividad de la empresa, y sea necesario para alcanzar los fines de su actividad o desarrollo; o bien, que de no producirse, se podrían afectar sus actividades, mermar o entorpecer su normal funcionamiento. De ahí que los contribuyentes tengan la posibilidad de deducir, entre otros conceptos, los gastos estrictamente indispensables para los fines de la actividad de este, siendo estos, aquellos que resultan necesarios para su funcionamiento, como podrían ser los cursos de capacitación o adiestramiento dirigidos a los empleados y sin los cuales sus metas operativas se verían obstaculizadas a tal grado que se disminuiría la realización de su objeto social, viéndose, en consecuencia, disminuidos los ingresos en su perjuicio. En tal sentido, debe considerarse que los gastos que se efectuaron relativos a los cursos para los trabajadores, forman parte de la capacitación y/o adiestramiento para sus empleados, la cual tiene por objetivo intrínseco el de incidir directamente en la ejecución y productividad de las labores que desempeñan con motivo del desarrollo de la actividad del contribuyente, puesto que tales trabajadores son la mano de obra que se encarga de llevar a cabo el objeto de la actividad del contribuyente; además de que constituye una obligación del patrón de proporcionárselo a estos, según el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, es otorgado con el motivo principal de conseguir se cumplimente en forma cabal las actividades y productividad del negocio, de manera que de no realizar tales capacitaciones, tanto la actividad y productividad citadas podrían verse disminuidas, mermadas y en su caso, suspendidas, impactando ello de forma negativa en el ingreso del contribuyente. Por lo que, si las erogaciones con motivo de la capacitación y/o adiestramiento en las cuales se trasladó el impuesto al valor agregado que pretende sea acreditable, se encuentran íntimamente ligadas a la realización de la actividad, es que se concluya que sí le representan gastos deducibles al contribuyente para los fines del impuesto sobre la renta, puesto que el no otorgarlos, podría incidir evidentemente en sentido negativo, en las actividades que desarrollan los empleados para realizar adecuadamente el objeto de la empresa.

Revista del TFJFA, año V, número 46, mayo de 2015, páginas 282 a 284.

c) Ley del Seguro Social

A nuestro juicio, las erogaciones realizadas por concepto de capacitación y adiestramiento, no deben formar parte del salario base de cotización de los trabajadores.

d) Ley del Infonavit

En nuestra opinión, las erogaciones realizadas por concepto de capacitación y adiestramiento no deben formar parte del salario base de cotización de los trabajadores.

B. Otras remuneraciones

Como mencionamos anteriormente, algunas empresas otorgan a sus trabajadores prestaciones adicionales a las que se establecen en las leyes o que son superiores a las mismas, esto con el fin de atraer personal mejor capacitado a su organización, así como para motivar la productividad de los trabajadores.

Entre otras, podemos mencionar las prestaciones siguientes:

1. Becas educacionales

En términos generales, las becas educacionales consisten en gastos realizados por las empresas para el sostenimiento de los estudios de sus trabajadores o de los hijos de estos. La beca educacional se puede efectuar mediante reembolso al trabajador o a través del pago directo de la empresa a la institución educativa en donde se realizan los estudios.

El monto de la beca educacional depende de las condiciones que se hayan estipulado en el contrato individual de trabajo, contrato colectivo o contrato ley, según sea el caso.

a) Ley Federal del Trabajo

El artículo 132, fracción XIV, de la LFT establece que cuando se empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los patrones se encuentran obligados a hacer por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando la empresa tenga a su servicio más de mil trabajadores deberá sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos será sustituido por otro trabajador. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

Según el artículo 93, fracción VIII, de la LISR, no se pagará el impuesto por los ingresos percibidos con motivo de becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Cabe destacar que se limitará la exención de las becas educacionales, dada su naturaleza de prestaciones de previsión social, cuando la suma de los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, así como el monto de la exención por las prestaciones de previsión social, exceda de una cantidad equivalente a siete veces el valor anual de la UMA, en los términos que se señalan en el capítulo IV de esta obra denominado “Prestaciones de previsión social”.

Cabe indicar que el artículo 166 del RISR establece que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, sin importar el nombre con el cual se les designe.

c) Ley del Seguro Social

En nuestra opinión, de conformidad con los artículos 27 y 30 de la LSS, las becas educacionales deben integrar el salario base de cotización; sin embargo, algunos tratadistas consideran que las becas educacionales tienen la naturaleza de instrumentos de trabajo y, por tanto, no deben considerarse como

parte del salario base de cotización.

d) Ley del Infonavit

Con base en los artículos 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, 27 y 30 de la LSS, a nuestro juicio, las becas educacionales deben integrar el salario base de cotización. No obstante, al igual que en el inciso anterior, las becas educacionales no formarán parte del salario base de cotización si se consideran como instrumentos de trabajo.

Estas prestaciones se pueden otorgar de diversas maneras, entre otras formas, como a continuación se menciona:

1. **De forma directa.** Se entrega una cantidad determinada de efectivo al trabajador para que realice las actividades señaladas o bien, se pueden fomentar dichas actividades mediante la entrega de boletos para funciones teatrales, espectáculos deportivos, etcétera.
2. **De forma indirecta.** La empresa realiza erogaciones para construir instalaciones deportivas o foros culturales, así como bibliotecas, ya sea dentro o fuera de la organización, que estén a disposición de los empleados, a fin de que éstos lleven a cabo las actividades en comento.
3. **A través de los sindicatos.** La empresa entrega cantidades al sindicato para que las destine al fomento de actividades y espectáculos culturales, deportivos y recreativos.

a) Ley Federal del Trabajo

Conforme a la fracción XXV del artículo 132 de la LFT, es obligación de los patrones contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables para realizar dichas actividades.

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

Conforme al artículo 93, fracción VIII, de la LISR, no se pagará el impuesto por los ingresos percibidos con motivo de actividades culturales y deportivas, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Cabe destacar que se limitará la exención de estos conceptos, dada su naturaleza de prestaciones de previsión social, cuando la suma de los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, así como el monto de la exención por las prestaciones de previsión social, exceda de una cantidad equivalente a siete veces el valor anual de la UMA, en los términos que se señalan en el capítulo IV de esta obra denominado “Prestaciones de previsión social”.

c) Ley del Seguro Social

En nuestra opinión, las actividades culturales y deportivas integrarán el salario base de cotización, dependiendo de la forma en que se otorguen, a saber:

1. **De forma directa.** Si se entrega una cantidad determinada de efectivo al trabajador para que realice las actividades deportivas o culturales, la remuneración deberá integrar el salario base de cotización. No obstante, si se entregan al trabajador boletos para funciones teatrales, espectáculos deportivos, etc., en nuestra opinión, dichas prestaciones no formarán parte del salario integrado, dado que no es comprobable que los trabajadores hayan asistido a las funciones o espectáculos en cita.

   (Arts. 27 y 30, LSS)
2. **De forma indirecta.** En nuestra opinión, las erogaciones realizadas por la empresa para construir instalaciones deportivas o foros culturales, así como bibliotecas, ya sea dentro o fuera de la organización, que estén a disposición de los empleados, a fin de que éstos lleven a cabo las actividades en comento, no deberán integrar el salario base de cotización de los trabajadores.
3. **A través de los sindicatos.** Las cantidades que la empresa entregue al sindicato para que las destine al fomento de actividades y espectáculos culturales, deportivos y recreativos, no integrarán el salario base

de cotización, debido a que el artículo 27, fracción II, de la LSS establece que se excluirán de dicho salario, las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

d) Ley del Infonavit

De conformidad con el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, lo mencionado en el inciso anterior, es aplicable a este inciso.

a) Ley Federal del Trabajo

De acuerdo con el artículo 123, Apartado A, fracción XII, de la CPEUM, toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores, que establezca un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Atendiendo a lo anterior, el artículo 136 de la LFT establece que las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda, el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Como se observa, la obligación de los patrones de proporcionar vivienda a los trabajadores se cumple mediante las aportaciones que se deben efectuar al Infonavit.

Cabe señalar que, independientemente de lo anterior, algunas empresas proporcionan por su cuenta y como una prestación adicional, viviendas a sus trabajadores.

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

De acuerdo con el cuarto párrafo del artículo 93 de la LISR, las aportaciones que efectúen los patrones, en los términos de la Ley del Infonavit, a la subcuenta de vivienda de la cuenta individual abierta en los términos de la LSS, así como los rendimientos que generen, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Asimismo, el citado artículo 93 de la LISR, en su fracción X señala que se encuentran exentas del pago del impuesto, las casas-habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas, cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, del Título IV, de la referida LISR.

c) Ley del Seguro Social

El artículo 27 de la LSS establece dos supuestos de no integración de las prestaciones relacionadas con la habitación que se otorgue a los trabajadores, a saber:

1. No se incluirán en el salario base de cotización las aportaciones al Infonavit efectuadas por los patrones (fracción IV).

2. La fracción V del referido artículo establece que no se incluirá como parte integrante del salario base de cotización, la habitación que se entregue en forma onerosa a los trabajadores. Ahora bien, se entiende que esta prestación es onerosa cuando el trabajador pague por la misma, como mínimo, el 20% del valor de la UMA, es decir, la cantidad siguiente:

	Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
(x)	Porcentaje mínimo	20%
(=)	Cantidad mínima diaria por pagar para considerar onerosa la habitación	$18.07[1]

Nota:

1. *En nuestra opinión, aun que la LSS no es clara al respecto, esta cantidad es la mínima diaria que debe pagar el trabajador por concepto de habitación, para que se considere onerosa dicha pre tación.*

Conforme a lo anterior, en caso de que el trabajador pague un importe menor al establecido, el concepto de habitación se considerará otorgado a título gratuito y, en consecuencia, deberá integrarse al salario base de

cotización, de conformidad con el artículo 32 de la LSS. (Véanse casos prácticos de integración de la habitación al salario base de cotización en el capítulo siguiente de este trabajo.)

d) Ley del Infonavit

Según el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, lo mencionado en el inciso anterior, es aplicable a este inciso.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

Conforme a la fracción VI del artículo 93 de la LISR, los ingresos percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo, se encuentran exentos del pago del ISR.

b) Ley del Seguro Social

En nuestra opinión, el reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, debe integrar el salario base de cotización, ya que este concepto no se excluye de dicho salario mediante el artículo 27 de la LSS.

No obstante lo anterior, la normatividad interna del IMSS previene lo siguiente:

> *Bajo la denominación de previsión social se consigna contractualmente, un conjunto de prestaciones, para atender a contingencias o necesidades previsibles, condicionadas a que se den los supuestos para su otorgamiento.*
>
> *Atento a lo anterior, si se establece en los contratos colectivos de trabajo, que la empresa otorgará beneficios adicionales al trabajador, tales como* ***reembolsos por gastos médicos, dentales, hospitalarios, funerarios, así como anteojos y otros similares,*** *condicionados a que se den alguno o algunos de estos supuestos, por lo que sea de carácter eventual su otorgamiento, y en consecuencia en estos casos,* ***no deben acumularse al salario para efectos de cotización.***

Como se observa, el criterio del IMSS es que el reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, no debe integrar el salario base de cotización, siempre que dicho reembolso sea de carácter eventual y condicionado a que se den los supuestos que lo motivan (enfermedad, muerte, etcétera). Por tanto, en caso contrario, el reembolso integrará el salario base de cotización.

c) Ley del Infonavit

En nuestra opinión, el reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, debe integrar el salario base de cotización para efectos de las aportaciones al Infonavit, ya que este concepto no se excluye de dicho salario mediante los artículos 27 de la LSS y 29, fracción II, de la Ley del Infonavit.

a) Ley Federal del Trabajo

De acuerdo con la LFT, existen dos supuestos que pueden originar incapacidad para el trabajo, a saber:

1. Accidentes y enfermedades que no constituyen riesgos de trabajo.

2. Accidentes y enfermedades por riesgos de trabajo.

A continuación analizaremos estos supuestos, considerando los subsidios por incapacidad:

- ***Accidentes y enfermedades que no constituyen riesgos de trabajo***

El artículo 42 de la LFT, en sus fracciones I y II, señala que la enfermedad contagiosa del trabajador, así como la incapacidad temporal ocasionada por accidentes o enfermedades que no constituyan un riesgo de trabajo, son causas de suspensión temporal de las relaciones laborales. Por lo tanto, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en esta situación, ni el patrón está obligado a pagar el sueldo respectivo.

No obstante lo anterior, la LSS protege a los trabajadores con incapacidad por accidentes o enfermedades no profesionales, con un subsidio en dinero que, entre otros aspectos, consiste en lo siguiente:

1. El subsidio en dinero será igual al 60% del último salario diario de cotización.

2. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas, prorrogables hasta por 26 semanas más.

(Arts. 96 y 98, LSS)

Ahora bien, aun cuando por ley, las empresas no deben efectuar pago alguno al trabajador con incapacidad por accidentes o enfermedades no profesionales, algunas empresas otorgan como prestación a sus trabajadores, subsidios por incapacidad, que bien pueden consistir en lo siguiente:

1. Completar el salario del trabajador durante el periodo de la incapacidad, es decir, con el pago del 40% del salario del trabajador que no subsidia el IMSS.

2. En el pago del salario durante los primeros tres días del inicio de la incapacidad, periodo durante el cual el IMSS no subsidia al trabajador.

- ***Accidentes y enfermedades por riesgos de trabajo***

Cuando la incapacidad se origina por un accidente o enfermedad de trabajo, el término subsidio sólo aplica a la incapacidad temporal, dado que, en caso de que se configure una incapacidad permanente, ya sea parcial o total, no se paga un subsidio sino una pensión.

A este respecto, el artículo 491 de la LFT establece que cuando el riesgo de trabajo produzca al trabajador una incapacidad temporal, el patrón deberá pagar al trabajador, desde el primer día de la incapacidad y mientras subsista la misma o hasta que se declare la incapacidad permanente, su salario íntegro. Sin embargo, el artículo 53 de la LSS indica que el patrón que haya asegurado a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT.

Por lo tanto, en dichos términos, el patrón no deberá pagar subsidio alguno a sus trabajadores con incapacidad temporal por riesgos de trabajo, siempre que los hubiera asegurado en el IMSS.

Ahora bien, dicho instituto estará obligado a entregar al trabajador que se incapacite temporalmente por riesgos de trabajo, mientras dure la inhabilitación o se declare la incapacidad permanente parcial o total, un subsidio equivalente al cien por ciento del salario que estuviese cotizando al momento de ocurrir el riesgo.

(Art. 58, fracción I, LSS)

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

Los subsidios por incapacidad mencionados en el rubro anterior se encuentran exentos del pago del ISR, en los términos que a continuación se mencionan:

1. Subsidios otorgados por el IMSS.

a) De acuerdo con el artículo 93, fracción III, de la LISR, se encuentran exentas del pago del impuesto las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

b) Según el citado artículo 93 de la LISR, en su fracción VII, se encuentran exentas del pago del impuesto, las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

2. Subsidios otorgados por las empresas.

Conforme al artículo 93, fracción VIII, de la LISR, los ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo, se encuentran exentos del pago del impuesto.

Cabe destacar que se limitará la exención de los subsidios por incapacidad, dada su naturaleza de prestaciones de previsión social, cuando la suma de los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, así como el monto de la exención por las prestaciones de previsión social, exceda de una cantidad equivalente a siete veces el valor anual de la UMA, en los términos que se señalan en el capítulo IV de esta obra denominado "Prestaciones de previsión social".

c) Ley del Seguro Social

En nuestra opinión, los subsidios por incapacidad mencionados en los rubros anteriores no deben integrar el salario base de cotización, ya que su obtención significa percibir sólo dicho salario o una cantidad inferior a éste, no una cantidad adicional de salario, es decir:

1. Cuando el trabajador se incapacita por un accidente o enfermedad de trabajo, el IMSS le paga su salario íntegro, pero no una cantidad superior al mismo.

2. Cuando el trabajador se incapacita por un accidente o enfermedad no profesionales, el IMSS paga el 60% del salario a partir del cuarto día en que inicia la incapacidad (cantidades inferiores al salario). Si el patrón decide completar el salario con el 40% restante, así como pagar los tres primeros días de salario íntegro, no está entregando cantidades adicionales o superiores de salario al trabajador, por lo que no deben incrementar su base de cotización. En caso de que el patrón otorgara prestaciones adicionales a las mencionadas como subsidios por incapacidad, las mismas sí se deberán integrar al salario base de cotización conforme al artículo 30 de la LSS.

d) Ley del Infonavit

Los comentarios efectuados en el inciso anterior son aplicables al presente inciso.

6. Guarderías infantiles

Las guarderías infantiles son una prestación en especie que se otorga a los padres trabajadores y les satisface la necesidad de proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia. Dicha prestación implica el aseo, cuidado, esparcimiento y, en ocasiones, la alimentación de los niños, durante la jornada de trabajo de los padres.

Las guarderías se pueden clasificar en tres tipos:

1. **Institucional.** En el artículo 171 de la LFT se indica que los servicios de guarderías infantiles se prestarán por el IMSS, conforme a su ley y disposiciones reglamentarias (artículos 201 a 207 de la LSS).
2. **Participativa.** Es aquella que mediante un convenio con agrupaciones patronales u obreras se otorga como beneficio para determinados gremios. En esta modalidad, el IMSS proporciona el personal, equipo y establece las reglas de control. Las agrupaciones se encargan de adquirir las instalaciones y asumen los gastos propios de la operación.
3. **Patronal.** Por medio de esta modalidad, el patrón puede otorgar el servicio de guardería en forma adicional, como una prestación de previsión social. Al respecto, el artículo 213 de la LSS señala que, cuando los patrones tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos, podrán convenir con el instituto la reversión de la cuota patronal en el ramo de guarderías.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

Los ingresos en especie percibidos con motivo de guarderías infantiles, se encuentran exentos del pago del ISR, en los términos siguientes:

1. Tratándose de las guarderías institucionales y participativas, la fracción VII del artículo 93 de la LISR establece que se encuentran exentos del pago del ISR los ingresos percibidos por los trabajadores por las prestaciones de seguridad social que les otorguen las instituciones públicas.
2. En el caso de guarderías patronales, la fracción VIII del artículo 93 de la LISR establece que se encuentran exentos del pago del ISR los ingresos percibidos con motivo de guarderías infantiles, que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Esta prestación se considera de previsión social por lo que remitimos al lector al capítulo IV “Prestaciones de previsión social” de esta obra, donde se analiza este tema.

b) Ley del Seguro Social

En nuestra opinión, de conformidad con los artículos 27 y 30 de la LSS, las guarderías infantiles deben integrar el salario base de cotización.

c) Ley del Infonavit

Con base en los artículos 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, 27 y 30 de la LSS, en nuestra opinión, las guarderías infantiles deben integrar el salario base de cotización.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

- ***Deducción de los pagos de primas de seguros***

De conformidad con el artículo 27, fracción XI, de la LISR, los pagos de primas de seguros de vida, de invalidez o de gastos médicos, que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles cuando cumplan los requisitos siguientes:

1. Se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

Se considerará que estas prestaciones son generales, cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados.

2. En los casos de seguros de vida, cuando los beneficios de los seguros cubran la muerte del titular.

3. En los casos de seguros de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, cuando la indemnización correspondiente se entregue como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes.

4. En los casos de seguros de gastos médicos, cuando los beneficios de dichos seguros, además de otorgarse a sus trabajadores, se otorguen en beneficio del cónyuge, de la persona con quien viva en concubinato o de ascendientes o descendientes en línea recta, de dichos trabajadores.

(Art. 50, RISR)

- ***Exención de los ingresos***

Según el artículo 93, fracción VIII, de la LISR, no se pagará el impuesto por los ingresos percibidos con motivo de primas de seguros a favor de los trabajadores, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

b) Ley del Seguro Social

En nuestra opinión, de conformidad con los artículos 27 y 30 de la LSS, los ingresos provenientes de primas de seguros pagadas por los patrones a favor de los trabajadores, deberán integrar el salario base de cotización.

No obstante lo anterior, es importante mencionar que existe un precedente en relación con la no integración de los seguros de vida, de invalidez y gastos médicos, es decir, el acuerdo número 77/94 emitido por el Consejo Técnico del IMSS el 9 de marzo de 1994 y publicado en el DOF del 11 de abril del mismo año, ya que en él se menciona la posición del IMSS respecto de la integración o no integración en el salario base de cotización de los conceptos mencionados. El acuerdo menciona dos supuestos relativos, a saber:

1. En caso de que el patrón contratara en lo personal un seguro de grupo o global a favor de los trabajadores, tal prestación no estaría sujeta a la integración del salario base de cotización, puesto que el contrato se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, a pesar de que el beneficio esté destinado al trabajador y sus familiares.

Este criterio se basa en el hecho de que el trabajador no recibe una subvención directa en dinero o en especie por el trabajo que realiza, sino sólo en caso de que se presente la eventualidad contratada, es decir, la prestación estará supeditada al acontecimiento de cualquiera de las fatalidades aseguradas, tales como la pérdida de la vida, el quedar en estado de invalidez o, en el menor de los casos, la enfermedad mayor que pueda justificar la atención médica asegurada.

En ninguna de estas situaciones está presente el trabajo desempeñado y la retribución correspondiente,

por tanto, hay elementos suficientes para no considerarlos como parte integrante del salario base de cotización.

2. Situación distinta se plantea cuando el trabajador de manera directa contrata el seguro para ser restituido por el patrón, pues en ello sí se aprecia un beneficio específico y directo avalado por los documentos que así lo acreditan.

Bajo esta circunstancia, la prestación, a pesar de considerarse como previsión social, deberá formar parte integrante del salario base de cotización del trabajador.

c) Ley del Infonavit

En nuestra opinión, lo mencionado en el inciso anterior es aplicable al presente inciso.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

- ***Deducción del fondo de ahorro***

El artículo 27, fracción XI, de la LISR, establece que las aportaciones a los fondos de ahorro, serán deducibles cuando:

1. Se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

2. El monto de las aportaciones efectuadas por el patrón sea igual al monto aportado por los trabajadores.

3. La aportación del patrón no exceda del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el valor anual de la UMA.

4. Se cumplan los requisitos de permanencia que se establecen en el artículo 49 del RISR, a saber:

a) Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

b) Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.

c) Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. En los casos en que se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que cubrió la totalidad de dicho préstamo.

En nuestra opinión, los requisitos que se enumeran en el RISR para la deducción del fondo de ahorro, exceden a lo dispuesto en la citada Ley, ya que ésta establece que la deducción de dicho fondo se realizará si se cumplen los requisitos de permanencia que señale dicho Reglamento.

Como se observa, sólo el requisito mencionado en el inciso a) anterior es un requisito de permanencia (retiro de las aportaciones al término de la relación laboral o una vez al año), y los requisitos descritos en los incisos b) y c) anteriores no son de permanencia, ya que se refieren a la inversión y destino del fondo de ahorro, así como a las condiciones para otorgar préstamos. Por lo anterior, en nuestra opinión, bastaría que los contribuyentes cumplieran los requisitos de ley y que, por lo que se refiere al reglamento, que sólo cumplieran el requisito mencionado en el inciso a) anterior, para que el fondo de ahorro fuera deducible. A este respecto, extraoficialmente sabemos que la autoridad fiscal no tiene esta opinión, por lo que el contribuyente deberá valorar si cumple con los requisitos señalados en los incisos b) y c) en comento para la deducción del fondo de ahorro, ya que, en caso contrario, en el caso de una controversia con las autoridades, se tendrían que hacer valer los medios de defensa correspondientes.

- ***Exención de los ingresos por fondos de ahorro***

De acuerdo con el artículo 93, fracción XI, de la LISR, se consideran ingresos exentos para el trabajador los provenientes de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores, cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II de la misma Ley o, en su caso, del título IV.

Asimismo, el artículo 149 del RISR, establece que tampoco se pagará el impuesto tratándose de ingresos provenientes de fondos de ahorro, establecidos por personas físicas que obtengan ingresos por actividades empresariales o por personas morales con fines no lucrativos, siempre que dichos fondos de ahorro cumplan con los requisitos de deducibilidad antes mencionados; lo anterior, sin perjuicio de las disposiciones fiscales respecto de los fondos de ahorro constituidos por personas morales.

b) Ley del Seguro Social

El artículo 27, fracción II, de la LSS, establece que se excluirá como integrante del salario base de cotización, dada su naturaleza, el ahorro, siempre que:

1. Se integre por un depósito de cantidad semanaria, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa.

2. El ahorro no podrá retirarse por el trabajador más de dos veces al año.

Si el fondo se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará el salario.

Es importante mencionar que la motivación del legislador al hablar de depósito fue garantizar que la prestación se diera con independencia del salario, para efectivamente fomentar el ahorro de los trabajadores, lo cual implica el requisito de generalidad.

En lo concerniente a la limitación del retiro de los recursos, existe la tesis siguiente de la SCJN:

> ***SEGURO SOCIAL. FONDO DE AHORRO, APORTACIONES RETIRADAS MAS DE DOS VECES AL AÑO. LA ADICION A LA FRACCION II DEL ARTICULO 31 DE LA LEY RELATIVA QUE LAS REGULA PARA EFECTOS DE COTIZACION, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD TRIBUTARIA (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DE VEINTE DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES).*** *La fracción II del artículo 31 de la Ley del Seguro Social, adicionada en virtud del Decreto publicado el día veinte de julio de mil novecientos noventa y tres, es respetuosa del principio de legalidad tributaria ya que en ella se aclara que se integra la base de la liquidación de las cuotas obrero patronales con aquellas aportaciones que, aun cuando sean destinadas al fondo de ahorro, sean retiradas con una frecuencia superior de dos veces al año; con estos conceptos contenidos en el precepto, quedan perfectamente delimitados los elementos que constituyen la base de la contribución, por lo que la fracción reformada es respetuosa del principio de legalidad; si la disposición del capital es frecuente, obvio resulta que no se trata de un fondo de ahorro sino de una prestación económica adicional que debe integrar el salario, para efectos de la liquidación de las cuotas obrero patronales.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo III, febrero de 1996, pág. 170.*

c) Ley del Infonavit

Lo mencionado en el inciso anterior es aplicable al presente inciso, de conformidad con la fracción II del artículo 29 de la Ley del Infonavit.

a) Ley Federal del Trabajo

Las despensas son una prestación laboral que algunas empresas otorgan voluntariamente a sus trabajadores, en virtud de que no existe obligación jurídica para ello.

Conforme a lo dispuesto en los artículos 84 y 89 de la LFT, las despensas que los patrones otorguen a los trabajadores deben formar parte integrante del salario, pero sólo para efectos del pago de indemnizaciones laborales y no así para el otorgamiento de otras prestaciones, tales como el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc.

Ello se confirma en la tesis del Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito de la SCJN, que a continuación se cita:

> ***SALARIO, SU INTEGRACION.*** *De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, la cantidad que recibe el trabajador en vales de despensa, sí forma parte de su salario, porque constituye una prestación en especie, por tal motivo debe considerarse para el pago de la indemnización constitucional.*
>
> *Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.*
>
> *Amparo directo 327/92. Herrajes y Anonizados Valsa, S.A. de C.V. 22 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gabriela Bravo Hernández.*

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

Las despensas tienen el carácter de previsión social, por lo tanto, para efectos de su deducibilidad en el ISR como para la exención de dicho impuesto como ingreso de los trabajadores, se deben observar las disposiciones relativas en la LISR en relación con las prestaciones de previsión social (véase el capítulo V de esta obra).

De conformidad con el artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la LISR, los vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el SAT.

c) Ley del Seguro Social

Mediante el artículo 27, fracción VI, de la LSS, se indica que las despensas en especie o en dinero, dada su naturaleza, no integrarán el salario base de cotización, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del valor de la UMA, es decir, la cantidad siguiente:

	Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
(x)	Porcentaje mínimo	40%
(=)	Importe diario por concepto de despensa que no integrará el salario base de cotización	$36.14

Cabe señalar que cuando el importe de la despensa otorgada al trabajador rebase el límite señalado, sólo se integrará el excedente al salario base de cotización.

d) Ley del Infonavit

Lo mencionado en el inciso anterior es aplicable al presente inciso, de conformidad con la fracción II del artículo 29 de la Ley del Infonavit.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

Con base en el artículo 94 de la LISR, los premios por puntualidad y asistencia son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado sujetos al pago del impuesto de referencia.

Algunos autores establecen que los conceptos mencionados pueden ser considerados como prestaciones de previsión social, ya que tienden al mejoramiento económico de los trabajadores y su familia; sin embargo, el SAT no comparte esta opinión, la cual se puede observar en el criterio normativo 40/ISR/N, mismo que a continuación transcribimos:

> ***40/ISR/N Premios por asistencia y puntualidad. No son prestaciones de naturaleza análoga a la previsión social.***
>
> *El artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR establece que no se pagará el impuesto por la obtención de ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.*
>
> *El artículo 7o., penúltimo párrafo de dicha Ley dispone que se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores, que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.*
>
> *En tal virtud, los premios otorgados a los trabajadores por concepto de puntualidad y asistencia al ser conferidos como un estímulo a aquellos trabajadores que se encuentren en dichos supuestos, no tienen una naturaleza análoga a los ingresos exentos establecidos en el artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR, porque su finalidad no es hacer frente a contingencias futuras ni son conferidos de manera general.*

b) Ley del Seguro Social

De conformidad con la fracción VII del artículo 27 de la LSS se excluirán como integrantes del salario base de cotización, los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

Cabe señalar que cuando el importe de estas prestaciones rebase el límite señalado, sólo se integrará el excedente al salario base de cotización. (Véase ejemplo de la integración al salario base de cotización de estos conceptos en el capítulo siguiente de este libro.)

c) Ley del Infonavit

De conformidad con lo señalado en el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, lo mencionado en el inciso anterior será aplicable a este inciso.

d) Recomendaciones

Es importante mantener al corriente los controles de asistencia y puntualidad, puesto que de ellos emanaría el derecho de los trabajadores a recibir dichas percepciones.

El primer soporte documental que requiere la autoridad al verificar este tipo de prestaciones es precisamente el control donde se plasme el esmero de los trabajadores por asistir y llegar puntuales a sus actividades, además de las condiciones normativas establecidas al respecto en el Reglamento Interior de

Trabajo.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

De conformidad con el artículo 94 de la LISR y con el artículo 166 del RISR, la ayuda o compensación para transporte debe considerarse como un ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado sujeto al pago del impuesto de referencia.

b) Ley del Seguro Social

La ayuda para transporte no se contempla dentro de las excepciones de integración del salario base de cotización, que dispone el artículo 27 de la LSS, por lo tanto, este concepto debe integrar dicho salario.

No obstante lo anterior, existe un antecedente respecto del cual, la ayuda para transporte, en ciertos casos, no integra el salario base de cotización. El antecedente en comento es el acuerdo número 77/94, emitido por el Consejo Técnico del IMSS el 9 de marzo de 1994 y publicado el 11 de abril de 1994 en el DOF, mediante el cual se especificó que este concepto no se integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o como reembolso de un gasto particular sujeto a comprobación. Pero si esta prestación se da en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como parte integral del salario, toda vez que no está excluida expresamente en ninguna de las fracciones del actual artículo 27 de la LSS.

Para los efectos anteriores, también es importante mencionar la jurisprudencia número 20/94 de la SCJN, misma que a continuación transcribimos (los artículos que menciona la jurisprudencia se refieren a la LSS vigente hasta 1997):

> ***CUOTAS OBRERO PATRONALES. LOS GASTOS DE TRANSPORTE SI INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACION, PARA EL EFECTO DEL PAGO DE LAS.*** *El artículo 32, párrafo primero, de la Ley del Seguro Social, establece que el salario base de cotización se integra con diversos conceptos como son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. El referido artículo, en sus diversas fracciones, enumera los distintos conceptos que no son considerados para la integración del salario, entre los cuales no menciona en forma alguna los gastos o bono de transporte, lo que aunado a que los referidos gastos se entregan a los trabajadores por día laborado, resulta que se está frente a una prestación que se otorga a los trabajadores por sus servicios, independientemente de que con tal pago se pretenda resarcirlos del gasto que realizan al transportarse a su fuente de trabajo. La circunstancia de que el bono en cuestión se encuentre previsto en un contrato colectivo de trabajo no es determinante para estimar que se otorga para fines sindicales o sociales, pues no se concede al sindicato como persona jurídica, sino a los trabajadores en lo individual, además de que si el bono se entrega por cada día de trabajo, debe considerarse como una contraprestación al propio trabajo y no como una establecida con fines de naturaleza social.*
>
> *Contradicción de tesis 49/93. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto en Materia Administrativa del Primer Circuito y Segundo del Quinto Circuito. 17 de noviembre de 1994. Mayoría de tres votos. Presidente y disidente: Atanasio González Martínez. Ausente: Noé Castañón León. Ponente: Carlos de Silva Nava. Secretario: José Luis Alducin Presno. Tesis de Jurisprudencia 20/94. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de diecisiete de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, por mayoría de tres votos de los señores Ministros: Carlos de Silva Nava, José Manuel Villagordoa Lozano y Fausta Moreno Flores. Presidente y disidente: Atanasio González Martínez. Ausente: Noé Castañón León.*
>
> *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo 84, diciembre de 1994, pág. 17.*

Por otra parte, en los casos en que se entreguen cantidades por concepto de ayuda para transporte a los trabajadores, con el fin de que se trasladen a uno o más lugares fuera del centro de labores, pero para realizar actividades propias de su trabajo, las mismas no serán cantidades adicionales al salario, sino que

tendrán el carácter de reembolso de gastos o de instrumento de trabajo, por tanto, en estos casos, en nuestra opinión, no formarán parte del salario base de cotización.

c) Ley del Infonavit

Según lo dispuesto por el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, lo mencionado en el inciso anterior será aplicable a este inciso.

Comúnmente esta prestación se proporciona en cualquiera de las formas siguientes:

1. Mediante comedores instalados en las propias empresas, en donde se preparan los alimentos y se da el servicio a los trabajadores.

2. A través de un concesionario, es decir, cuando el patrón contrata el servicio de comedor a un tercero.

3. Con vales de comida, en este caso, se otorga a los trabajadores un vale que podrán intercambiar por comida en restaurantes.

4. Mediante la entrega de una ayuda en efectivo.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

- ***Deducción de la alimentación a trabajadores***

En caso de que las empresas proporcionen alimentación a sus trabajadores con base en contratos individuales o colectivos de trabajo, esta prestación sería un gasto deducible para dichas empresas, aunque, en nuestra opinión, la misma tendría que otorgarse de forma general.

Por lo que se refiere a gastos en comedores se deberá observar lo siguiente para llevar a cabo su deducción:

1. Los comedores deberán estar a disposición de todos los trabajadores.

2. El costo en el comedor no deberá exceder de un monto equivalente al valor de la UMA, por cada trabajador que haga uso del mismo y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

(Art. 28, fracción XXI, LISR)

- ***Ingresos para los trabajadores***

De acuerdo con el artículo 94 de la LISR, las prestaciones por alimentación que otorguen los patrones a sus trabajadores se considerarán ingresos de éstos y estarán sujetos al pago del impuesto; sin embargo, no se considerarán ingresos en bienes y, por ende, no estarán gravados por el impuesto, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores, ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

b) Ley del Seguro Social

La fracción V del artículo 27 de la LSS, exceptúa a la alimentación como parte integrante del salario base de cotización, siempre que se entregue en forma onerosa a los trabajadores. Se entiende que esta prestación es onerosa cuando el trabajador pague por ella, como mínimo, el 20% del valor de la UMA.

Conforme a lo anterior, en caso de que el trabajador pague un importe menor al señalado, el concepto de alimentación se considerará otorgado a título gratuito y, en consecuencia, deberá integrarse al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 32 de la LSS. (Véanse casos prácticos de integración de la alimentación al salario base de cotización en el capítulo siguiente de este trabajo.)

c) Ley del Infonavit

Según el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, lo mencionado en el inciso anterior, es aplicable a este inciso.

a) Ley Federal del Trabajo

El artículo 285 de la LFT establece que los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Derivado de lo anterior se desprende que las personas antes citadas se considerarán trabajadores de las empresas a las que prestan sus servicios en forma permanente, ya que se configuraría la subordinación que tratamos en el capítulo II de este libro.

Por el contrario, si dichas personas no ejecutan el trabajo personalmente o sólo intervienen en operaciones aisladas, no se configurará la relación de trabajo, ya que no existiría subordinación.

Así lo confirma la siguiente Resolución del Tribunal Fiscal de la Federación (actual TFJFA):

> ***COMISIONISTAS. NO DEBEN AFILIARSE AL SEGURO SOCIAL.*** *Si en el contrato de comisión se pactó que el comisionista no está obligado a emplear todo su tiempo en atender los intereses de la empresa que lo contrató ni se prohíbe que realice otras actividades ni se le determina horario de trabajo, se debe incluir que dicha persona no se encuentra subordinada jurídicamente a un patrón sino que es un comisionista de carácter mercantil y; por tanto, no es sujeto de afiliación al seguro social.*
>
> *Resolución del 9 de mayo de 1972, Juicio 42/72/2024/66.*
>
> *Informe del Presidente del Tribunal Fiscal de la Federación, 1972, Segundo trimestre, pág. 43.*

Cuando existe la relación de trabajo, el artículo 286 de la LFT establece que el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Otras disposiciones relativas al pago de las primas son las siguientes:

1. Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

a) Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base.

b) Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

(Art. 287, LFT)

2. Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

(Art. 288, LFT)

Por otra parte, según el artículo 289 de la LFT, para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

En la práctica, otra forma de remunerar a los comisionistas laborales es el llamado salario de garantía, que consiste en remunerar a dichos trabajadores estableciendo un salario fijo equivalente al mínimo de la zona económica respectiva, además del por ciento por las ventas efectuadas en el periodo.

Reconocer el derecho a un salario de garantía otorga un beneficio a los trabajadores, pues cuando las comisiones que devengan no alcanzan el monto de éste, se les entrega el diferencial.

En consecuencia, tales trabajadores reciben salarios mixtos porque su salario se divide en una parte fija y otra variable.

Al respecto, la SCJN dio a conocer la siguiente tesis:

> ***SALARIO MIXTO. CANTIDAD FIJA Y A COMISION.*** *Si en la relación laboral se estableció que el trabajador recibiría como salario una cantidad fija de dinero, además un porcentaje de las ventas que efectuara, al existir controversia sobre la cuantificación de este último, toca al trabajador probar las ventas que realizó y el importe de las mismas, para que la Junta esté en condiciones de calcular el monto de las comisiones reclamadas, de conformidad con el artículo 289 de la Ley Federal del Trabajo; pues en concordancia con el diverso numeral 784, fracción XII, del propio ordenamiento, la carga de la prueba corresponde al patrón únicamente cuando existe conflicto sobre el monto y pago del salario, pero en cantidad fija. Y si el trabajador no probó los extremos aludidos, es obvio que la Junta estaba imposibilitada para fijar el monto de las comisiones y, por ende, obró correctamente al absolver a la parte patronal del pago de dicha prestación.*
>
> *Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito.*
>
> *Amparo directo 242/93. Juan Vázquez Aguilar. 6 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguíñiga. Secretario: Gilberto Díaz Ortiz.*
>
> *Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, parte XII-diciembre, pág. 955.*

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

Las comisiones que perciban los trabajadores será un ingreso sujeto al pago del ISR, de conformidad con el artículo 94 de la ley que regula dicho impuesto.

c) Ley del Seguro Social

Según los artículos 27 y 30 de la LSS, las comisiones son parte integrante del salario base de cotización.

d) Ley del Infonavit

Con base en el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, las comisiones son parte integrante del salario base de cotización.

a) Ley Federal del Trabajo

Como mencionamos en el capítulo II de esta obra, el artículo 20 de la LFT señala que la relación de trabajo es cualquier acto que origine la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Por lo anterior, uno de los elementos esenciales de las relaciones laborales es el salario, el cual consiste en la retribución que los trabajadores reciben a cambio de sus servicios. Lo anterior indica que, jurídicamente, sólo el patrón y nadie más es quien debe pagar las remuneraciones por las tareas realizadas.

Igualmente, la propina tiene una naturaleza distinta a la del salario (no lo integra), toda vez que no es cubierta por el patrón, sino que se trata de una cantidad de dinero que un tercero, el cliente del patrón, entrega al trabajador por la atención ofrecida en un establecimiento determinado.

No obstante lo comentado, el artículo 346 de la LFT establece que las propinas son parte del salario de los trabajadores. Asimismo, indica que los patrones no podrán reservarse, ni tener participación alguna en ellas.

De igual forma, el artículo 347 de la LFT señala que si no se determina, en calidad de propina, un por ciento sobre los consumos, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Derivado de lo anterior es indudable que la propina es un concepto controvertido, pues el hecho de que un cliente la otorgue es un convencionalismo social que no se encuentra regulado por ninguna ley.

Si bien es cierto que en la LFT se ubica en el Capítulo XIV “Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos”, donde los artículos 344 al 350 las regulan, también es cierto que sólo propicia confusión respecto de su afirmación de considerarlas salario.

Algunos especialistas en la materia se han opuesto a que dichas propinas formen parte integrante del salario de los trabajadores.

El tratadista Mario de la Cueva las define como la cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación, independientemente del precio que se pague por las mercancías adquiridas o consumidas o por los servicios recibidos, al trabajador que personalmente los haya atendido, y cuyo objeto es expresar la satisfacción por el servicio recibido.

En la obra *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág. 584, se transcribe un antiguo memorándum de la Concamin referente a la ley laboral de 1931, cuya parte medular indica:

> *En nuestro criterio, la propina no tiene la misma naturaleza del salario, pues por definición, el salario es la retribución que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria y ampliando esta definición con lo señalado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que comprende dentro del salario no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino las gratificaciones, percepciones y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria y la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes de la negociación; es decir, interviene una tercera persona que es el cliente, que ninguna relación tiene con el patrón, que es el que paga el salario. Hay que distinguir, entonces, entre el salario y la propina, pues el primero es la contraprestación del servicio prestado al patrón, por virtud de un contrato de trabajo y la propina es la cantidad que recibe el trabajador de una tercera persona, que es el cliente de la negociación que recibe los servicios personales del trabajador, independientemente del precio que paga por las mercancías adquiridas, consumidas o por los servicios y que lo hace para testimoniar su satisfacción por el tratamiento recibido, o sea, que el salario y la propina son de naturaleza jurídica distinta y no deben involucrarse en un solo concepto.*

En contra de este criterio, la Comisión de Diputados que aprobó la LFT en 1970, señaló que si bien es cierto que el cliente es quien paga la propina, también es verdad que se trata de un cliente que lo es del propio patrón y no del trabajador, lo que implica, por lo menos, que la propina es una suma de dinero que paga el cliente del patrón, con motivo de una operación por la adquisición o consumo de mercancías, lo cual cuenta con la aceptación del patrón, argumento que, en nuestra opinión, parece insuficiente para destruir los razonamientos patronales.

Por ello, resulta evidente la contradicción del artículo 82 de la LFT, que establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, con respecto al artículo 346 del mismo ordenamiento laboral, que previene que las propinas son parte del salario, puesto que estas no son cubiertas por el patrón, sino por los clientes, independientemente de que sean clientes del propio patrón, ya que esta circunstancia es irrelevante, puesto que se trata de personas totalmente ajenas a la relación laboral.

No obstante, con respecto a este tema, existe una jurisprudencia de la SCJN que menciona que las propinas sí forman parte integrante del salario, pero únicamente en aquellos casos en que el patrón sea omiso en controvertir el monto de las mismas, o bien, cuando ante la falta de asistencia del patrón a juicio, se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo. De esta manera, interpretando a contrario sensu la jurisprudencia que se comenta, se puede establecer válidamente que, en aquellos casos en que sí se controvierta el monto de las propinas, o bien, cuando el patrón acuda a juicio a contestar la demanda y controvertir su monto, no se le deberá condenar a su integración, ni tampoco a su pago.

> ***PROPINAS, MONTO DE LAS, CUANDO SE CONTROVIERTE, LA CARGA DE LA PRUEBA NO LE CORRESPONDE AL PATRON.*** *En términos del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas que perciben los trabajadores que prestan sus servicios en restaurantes, forman parte del salario. Ahora bien, cuando el demandado controvierte aquéllas, la carga de la prueba no le corresponde a aquél, ya que no es factible acreditarlas con documentos que el patrón tiene obligación legal de conservar, dada la propia naturaleza de las propinas; pero su demostración tampoco debe pesar sobre el actor, atendiendo a que resulta prácticamente imposible acreditar la existencia de tales percepciones; en tal circunstancia, la Junta laboral de conformidad con el diverso 841 del cuerpo legal citado, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos respecto de estimación de pruebas, debe proceder al estudio de la propina reclamada en función al monto del salario devengado, la naturaleza del servicio prestado, la ubicación e importancia de la fuente de trabajo, la costumbre, el tipo de clientes y otros aspectos análogos, para determinar si la cantidad que por concepto de propinas afirma el trabajador que obtenía es verosímil.*
>
> *Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.*

b) Ley del Impuesto sobre la Renta

Si consideramos que las propinas son parte integrante del salario, en consecuencia, serán ingresos para los trabajadores sujetos al pago del ISR, de conformidad con el artículo 94 de la ley que regula dicho impuesto.

Cabe señalar que esta opinión la ostenta el SAT mediante el criterio normativo 43/ISR/N, que se transcribe a continuación:

> ***43/ISR/N Propinas. Constituyen un ingreso para el trabajador.***
>
> *El artículo 94, primer párrafo de la Ley del ISR establece que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.*
>
> *Conforme a lo dispuesto por el artículo 96 de la Ley del ISR, respecto del impuesto que resulte a cargo del trabajador, la retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la tarifa a que se refiere dicha disposición legal.*
>
> *El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo señala que las propinas percibidas por los trabajadores*

en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, son parte del salario del trabajador.

Por lo anterior, las propinas antes referidas que les sean concedidas a los trabajadores, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del ISR que, en su caso, resulte a cargo del trabajador, en los términos del artículo 96 de la Ley del ISR.

c) Ley del Seguro Social

Si consideramos que las propinas conforman el salario, entonces integrarán el salario base de cotización, en los términos del artículo 30 de la LSS.

A este respecto es interesante señalar que el Consejo Técnico del IMSS emitió hace años los acuerdos 8/497/81, el 2 de septiembre de 1981 y el 106/82, el 20 de enero de 1982.

Del acuerdo que a continuación se transcribe destacan dos puntos importantes a saber:

1. Las propinas que en agradecimiento por los servicios prestados cubran los clientes sólo serán acumulables al salario base de cotización cuando las mismas se pacten con los clientes y se paguen por el patrón, como es el caso en banquetes y eventos especiales, donde la entrega de las cantidades por este concepto la hace directamente el patrón propietario del establecimiento.
2. En cambio, las propinas que no estén pactadas, y que los clientes entreguen directamente a los trabajadores del establecimiento, no formarán parte del salario base de cotización, considerando que en esa relación no se da la que corresponde a patrón-trabajador.

PROPINAS. RESOLUCION DEL CONSEJO TECNICO DEL IMSS. SE INTEGRAN SOLO LAS DE BANQUETES Y EVENTOS ESPECIALES (PACTADAS). OFICIO No. 396.2.4866 DEL IMSS. SI FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACION. *En cuanto al tratamiento que se debe dar a este concepto como elemento integrante del salario base de cotización, el H. Consejo Técnico del IMSS, emitió los acuerdos números 8-497/81 y 106/82, de fecha 2 de septiembre de 1981 y 20 de enero de 1982, en los que se establece que las propinas no son acumulables al salario base de cotización, salvo que sean pactadas y pagadas, como es el caso de las salas de banquetes y eventos especiales donde la entrega de las cantidades por este concepto la hace directamente el propietario del establecimiento y como consecuencia son acumulables a dicho salario.*

NO FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACION. *Por otra parte, respecto a aquellas que al no estar pactadas, los clientes las entregan directamente a los empleados, éstas no forman parte del salario base de cotización, considerando que en esa relación, no se da la correspondiente a patrón-trabajador.*

Acuerdo del H. Consejo Técnico No. 106/82, del 20 de enero de 1982.

Acuerdo del H. Consejo Técnico No. 8/497/81, del 2 de septiembre de 1981.

A este respecto es importante señalar que el director jurídico del IMSS ha confirmado que dichos acuerdos se han dejado sin efectos y que en el IMSS están convencidos de que las propinas deben formar parte integrante del salario base de cotización.

d) Ley del Infonavit

Lo comentado en el inciso anterior también es aplicable al presente inciso.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

Las gratificaciones especiales o extraordinarias, por ser prestaciones que derivan de la relación laboral, se considerarán como ingresos para los trabajadores en el régimen fiscal de salarios, conforme a lo establecido en el artículo 94 de la LISR.

Por lo que respecta a las gratificaciones que algunos patrones otorgan a sus trabajadores con el propósito de incrementar los ingresos o las utilidades, el TFJFA emitió una tesis aislada en la que señala que las mismas no son deducibles para el ISR, pues consideró que la Ley de la materia establece una limitante consistente en que las cantidades que se paguen bajo la condición de obtener utilidades para las empresas, no son deducibles (la tesis se refiere al artículo 32, fracción XXV, de la Ley del ISR vigente hasta el 31 de diciembre de 2013, hipótesis que actualmente se ubica en el artículo 28, fracción XXVI, de la Ley del ISR).

La tesis es la siguiente:

> ***IMPROCEDENCIA DE LA DEDUCCION DE GRATIFICACIONES PAGADAS A TRABAJADORES, EN EL SUPUESTO DE QUE SE OTORGUEN COMO INCENTIVO POR INCREMENTAR LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.*** *De lo establecido por el artículo 32, fracción XXV, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en 2007, se deriva que para efectos de ese tributo, no son deducibles las cantidades que se paguen por concepto de participaciones en las utilidades de las empresas, ni aquellas cuya obtención esté condicionada a alcanzar tal utilidad, independientemente del carácter de la persona a la que se otorguen; de donde deviene que no sean deducibles las cantidades pagadas con la condición de generar utilidades para las empresas, sin importar si son entregadas a trabajadores, miembros del consejo de administración, obligacionistas u otros; por ende, si bien es cierto que las gratificaciones pagadas a trabajadores, como prestaciones adicionales al salario, son deducibles, a diferencia de la participación en las utilidades de las empresas; también lo es que el dispositivo legal antes referido, establece una limitante, consistente en que las cantidades que se paguen bajo la condición de obtener utilidades para la empresa, no son deducibles; en consecuencia, de quedar demostrado este supuesto a través de los elementos de prueba idóneos, como lo son las actas de asamblea general de accionistas, conlleva que los pagos efectuados a trabajadores como gratificaciones por haber cumplido el objetivo relativo a incrementar los ingresos y/o utilidades de la sociedad en un determinado periodo, tipifique la hipótesis jurídica prevista por el precepto legal en comento.*
>
> *Revista del TFJFA, séptima época, año V, número 51, octubre de 2015, páginas 281 y 282.*

b) Ley del Seguro Social

Según los artículos 27 y 30 de la LSS, las gratificaciones especiales o extraordinarias integrarán el salario base de cotización.

No obstante lo anterior, existe una resolución de la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación (actual TFJFA) del 2 de octubre de 1978, juicio número 107/75/5783/74, que señala lo siguiente:

> ***GRATIFICACIONES ESPECIALES. NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.*** *Para efectos de cotización de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, las gratificaciones especiales otorgadas a los trabajadores por la empresa, en forma eventual, no pueden considerarse como percepciones que integren el salario; ya que para tal supuesto se requiere que constituyan ingresos continuos y reiterados.*

Sin embargo, en relación con este concepto, la normatividad interna del IMSS expresa que al no hacerse distinción alguna en la LSS en el sentido de que la prestación se otorgue en forma eventual o regular, siendo suficiente con que se entregue al trabajador por sus servicios para que la cantidad correspondiente integre el salario base de cotización.

Además, dicha prestación no se encuentra comprendida entre las nueve fracciones del artículo 27 de la LSS,

que expresan los casos de excepción al salario base de cotización, por lo que resulta procedente integrar al mismo las cantidades relativas a este concepto, independientemente de la forma y términos en que se otorguen.

c) Ley del Infonavit

De la interpretación del artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, se infiere que las gratificaciones especiales o extraordinarias son parte integrante del salario base de cotización.

16. ISR a cargo del trabajador pagado por el patrón

Esta prestación consiste en que el patrón no retiene al trabajador el ISR que le corresponde por sus ingresos y lo paga por su cuenta.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

Conforme al artículo 28, fracción I, de la LISR, los pagos por ISR a cargo de terceros no serán deducibles para las empresas. Por lo que respecta a si esta prestación debe considerarse como un ingreso gravable para los trabajadores, consideramos que no debe ser así, debido a que si se hiciera de esta forma, la determinación del ISR no tendría límite.

b) Ley del Seguro Social

Según los artículos 27 y 30 de la LSS, el ISR no retenido por el patrón a los trabajadores debe integrar el salario base de cotización.

No obstante lo anterior, existe jurisprudencia de la SCJN que establece que el monto del ISR no retenido a los trabajadores no debe integrar el salario base de cotización, dado que, en este caso, no se lleva a cabo un incremento salarial.

A continuación se transcribe dicha jurisprudencia:

> ***IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, PAGO POR EL PATRON DEL. NO FORMA PARTE DEL SALARIO.*** *La actual integración de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se aparta de la tesis no jurisprudencial visible en las páginas 1560 y 1561 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en 1988, Segunda Parte, acerca de que si el patrón se compromete a pagar los impuestos sobre productos del trabajo, tal aportación fiscal forma parte del salario del trabajador; la Sala estimaba que tal cantidad incrementaba efectivamente la percepción salarial en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, y lo integraba para todos los efectos legales y contractuales. La revisión del problema, sin embargo, lleva a la conclusión de que no hay incremento salarial, en primer lugar, porque cuando el patrón se obliga a pagar por su cuenta el impuesto causado por el trabajador, lo que hace es ya no retener el monto tributario, con lo cual deja intocado el salario en este aspecto, siendo relevante señalar que la entrega al trabajador de esa parte no retenida es parte del salario y no una cantidad adicional, esto es, aunque el trabajador reciba más, ello es por efecto de la no retención, pero su salario sigue siendo el mismo; en segundo lugar, se observa que la cantidad que el patrón toma de su peculio, equivalente al monto del impuesto causado por el trabajador, no lo entrega a éste, sino a las autoridades hacendarias. Por lo tanto, no cabe aceptar que dicha obligación patronal aumente el salario pactado en los términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajado, lo cual se confirma por la circunstancia de que la hipótesis de admitir el incremento salarial conduciría a confusiones insolubles, pues tal consideración llevaría al aumento automático de la base tributaria, desencadenándose un círculo vicioso que produciría indeterminación e inseguridad.*
>
> *Contradicción de tesis 40/92. Entre el Quinto y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Raúl Alberto Pérez Castillo. Tesis de Jurisprudencia 17/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del doce de abril de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.*
>
> *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, mayo de 1993, pág. 90.*

c) Ley del Infonavit

Lo comentado en el inciso anterior también es aplicable al presente inciso.

17. Cuota obrera del IMSS pagada por el patrón

Esta prestación consiste en que el patrón no retiene la cuota obrera a cargo del trabajador y la paga por su cuenta.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

De conformidad con los artículos 25, fracción VI, 28, fracción I,103, último párrafo y 148, fracción I, primer párrafo de la LISR, son deducibles las cuotas a cargo de los patrones pagadas al IMSS.

De lo indicado en el párrafo anterior, se infiere que no serán deducibles en el ISR las cuotas pagadas por los patrones al IMSS, cuando éstas sean a cargo de los trabajadores.

Por su parte, la fracción XII del artículo 93 de la LISR señala que la cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones se encuentra exenta del pago del ISR.

b) Ley del Seguro Social

En nuestra opinión, la cuota obrera pagada por el patrón no debe formar parte integrante del salario base de cotización, ya que si se admitiera el incremento de dicho salario con la cuota obrera no cubierta por el trabajador sino por el patrón, estaríamos, al igual que en el caso visto en el número anterior, ante confusiones insolubles, pues tal consideración llevaría al aumento automático de la base de las aportaciones, desencadenándose un círculo vicioso que produciría indeterminación e inseguridad jurídica.

En este sentido, se cita la tesis siguiente del Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito:

> ***INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, CUOTAS OBRERO PATRONALES PAGADAS AL. NO SON INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACION A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.*** *Las cuotas obrero patronales que son pagadas al instituto mexicano del seguro social, quedan comprendidas dentro de los tributos que impone el estado, con carácter obligatorio y como una exigencia que establece la ley para un fin consagrado a la satisfacción de la seguridad social, tanto del trabajador como de su núcleo familiar, por lo que es evidente que las citadas cuotas no constituyen cantidades o prestaciones que se entreguen a los trabajadores por sus servicios y por tanto, es incorrecto que con ellas se integre el salario base de cotización a que se refiere el artículo 32 de la Ley del Seguro Social.*
>
> *Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito.*

c) Ley del Infonavit

Lo comentado en el inciso anterior también es aplicable al presente inciso.

En términos conceptuales, los viáticos y los gastos de representación no deben ser considerados como ingresos de los trabajadores que los reciben, ya que dichos conceptos se refieren a una erogación que realizan las empresas con el fin de dotar a sus trabajadores de cantidades de efectivo para que realicen gastos en el desempeño de sus funciones a favor de la empresa y fuera de las instalaciones de la misma, por ejemplo en viajes o seminarios.

Generalmente, los viáticos y gastos de representación consisten en gastos por transportación, hospedaje, alimentación, cuotas de peaje, gasolina, etcétera.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

De conformidad con el artículo 90, párrafo octavo, de la LISR, se consideran ingresos obtenidos por las personas físicas, las cantidades que perciban para efectuar gastos por cuenta de terceros, salvo que dichos gastos sean respaldados con comprobantes fiscales a nombre de aquel por cuenta de quien se efectúa el gasto.

Asimismo, la fracción XVII del artículo 93 de la citada Ley establece que se encuentran exentos del pago del ISR los ingresos que perciban los trabajadores por viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.

Al respecto, el artículo 57 del RISR establece que tratándose del pago de viáticos o gastos de viaje que beneficien a personas que presten al contribuyente servicios personales subordinados o servicios profesionales por encargo de aquél, serán deducibles cuando dicha persona se desplace fuera de una faja de 50 kilómetros que circunde al establecimiento de dicho contribuyente. En este caso, quien presta el servicio deberá proporcionar al contribuyente una relación de los gastos anexando los comprobantes fiscales respectivos, excepto los comprobantes expedidos en el extranjero, mismos que deberán cumplir los requisitos que establezca el SAT mediante reglas de carácter general.

Por su parte, el artículo 152 del RISR indica que las personas físicas que reciban viáticos y estos sean erogados en servicio del patrón, podrán no presentar comprobantes fiscales, hasta un 20% del total de viáticos erogados en cada ocasión, cuando no existan servicios para emitir los mismos, sin que en ningún caso el monto que no se compruebe exceda de $15,000.00 en el ejercicio de que se trate, siempre que el monto restante de los viáticos se erogue mediante tarjeta de crédito, de débito o de servicio del patrón. La parte que en su caso no se erogue deberá ser reintegrada por la persona física que reciba los viáticos o en caso contrario no le será aplicable lo antes señalado.

Las cantidades no comprobadas se considerarán ingresos exentos para los efectos del ISR, siempre que además se cumpla con los requisitos del artículo 28, fracción V, de la LISR.

Lo antes dispuesto no es aplicable tratándose de gastos de hospedaje y de pasajes de avión.

b) Ley del Seguro Social

Cuando los viáticos se comprueban con documentación a nombre del patrón, no se deben considerar como integrantes del salario base de cotización, pues representan el reembolso de los gastos realizados por el trabajador en cumplimiento de la comisión asignada por dicho patrón, es decir, son un medio que el patrón proporciona a sus trabajadores para que puedan desarrollar sus actividades, por tanto, los viáticos se pueden ubicar como instrumentos de trabajo no integrantes del salario base de cotización, conforme a la fracción I del artículo 27 de la LSS.

Tratándose de cantidades que no sean comprobadas con documentación a nombre del patrón, las mismas sí serán parte del salario base de cotización, puesto que se estaría frente a una compensación por servicios prestados.

En este sentido existen diversas tesis aisladas de la SCJN, mismas que a continuación transcribimos:

SALARIO. EL AUTOMOVIL, LOS VIATICOS Y LOS GASTOS DE REPRESENTACION NO FORMAN PARTE DEL. *Es cierto que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84, dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su trabajo; empero, para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es indispensable, que se entregue a cambio del trabajo, lo que no ocurre con el automóvil, viáticos y gastos de representación, pues lo que al empleado se le entregaba por los conceptos anotados, se le proporcionaban sólo para que, con mayor eficacia, pudiera desempeñar sus labores fuera de oficina o inclusive de su residencia habitual, no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino fundamentalmente, para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tuvo que hacer por verse en la necesidad de realizar labores fuera del local de la empresa.*

Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

SALARIO, VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION NO FORMAN PARTE DEL. *Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, puesto que no constituyen una retribución por los servicios prestados sino una erogación derivada del propio servicio, de tal manera que el trabajador solamente puede exigir su pago mediante la demostración de que ha efectuado las erogaciones respectivas.*

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

SALARIO, CASO EN QUE LOS VIATICOS FORMAN PARTE DEL. *Por regla general el ingreso que por viáticos recibe un trabajador, no forma parte integrante del salario; sin embargo, si esos "gastos complementarios" son gravados por el impuesto sobre productos del trabajo, pierde la naturaleza apuntada, y se convierte en una retribución al trabajo.*

Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

SALARIO, LOS VIATICOS NO FORMAN PARTE DEL. *Es cierto que la Ley Federal del Trabajo dispone que dentro del salario quedan comprendidos no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su trabajo, incluyendo además todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a su favor, pero para que una prestación pueda considerarse parte integrante del salario, es preciso que se le entregue a cambio de su trabajo, lo que no ocurre con los llamados viáticos, que son las cantidades dadas a un trabajador para sus gastos de transporte, hospedaje y alimentación, en los casos en que tiene que desempeñar sus labores fuera de su domicilio o residencia habitual, pues tales sumas son entregadas no como una contraprestación del servicio desempeñado, sino para resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que hacer por verse en la necesidad de permanecer fuera del lugar de su residencia.*

c) Ley del Infonavit

Lo comentado en el inciso anterior también es aplicable al presente inciso.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

De conformidad con el artículo 94 de la LISR, los bonos o premios por productividad deben considerarse como ingresos de los trabajadores sujetos al pago del impuesto, ya que dichos conceptos derivan de la relación laboral.

b) Ley del Seguro Social

Según los artículos 27 y 30 de la LSS, los bonos o premios por productividad integrarán el salario base de cotización.

c) Ley del Infonavit

Con base en el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, los bonos o premios por productividad son parte integrante del salario base de cotización.

20. Sobresueldo por suplencias

En ocasiones, las empresas realizan pagos a los trabajadores por concepto de sobresueldo cuando suplen las ausencias de otros trabajadores, es decir, se incrementa su salario normal y ordinario por el tiempo que dure la suplencia. Este concepto se justifica dado que el trabajador que suple la ausencia, además de llevar a cabo sus actividades ordinarias, debe realizar las actividades que realiza el trabajador ausente.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

Conforme al artículo 94 de la LISR, el sobresueldo por suplencias se debe considerar como ingreso de los trabajadores sujeto al pago del impuesto, ya que el mismo deriva de la relación laboral.

b) Ley del Seguro Social

De acuerdo con los artículos 27 y 30 de la LSS, el sobresueldo por suplencias es una remuneración que deberá integrar el salario base de cotización.

c) Ley del Infonavit

De la interpretación del artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, se desprende que el sobresueldo por suplencia será parte integrante del salario base de cotización.

Las jubilaciones y pensiones consisten en el pago periódico efectuado a un trabajador o a sus beneficiarios cuando deja de prestar sus servicios a una empresa.

Las causas por las que se pagan las jubilaciones y pensiones, se deben a que el trabajador ha llegado a una edad avanzada que ya no le permite trabajar o se encuentra en incapacidad permanente, parcial o total.

Generalmente, las pensiones son pagadas por el IMSS tras satisfacer ciertos requisitos (edad y semanas de cotización); sin embargo, algunas empresas formulan planes privados de pensiones, complementarios al sistema de pensiones previsto por la LSS.

a) Ley del Impuesto sobre la Renta

- ***Deducción de las jubilaciones y pensiones***

El artículo 25, fracción X, de la LISR, establece que se podrán deducir las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la LSS. Los requisitos que deben reunir dichas reservas para su deducción se mencionan en el artículo 29 de la misma Ley.

Ahora bien, conforme al artículo 34 del RISR, las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de Ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión, ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa; sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.

Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas. En ningún caso dichas transferencias se considerarán aportaciones deducibles para los efectos del impuesto.

- ***Retención del ISR por concepto de ingresos por jubilaciones y pensiones***

Conforme a la fracción IV del artículo 93 de la LISR, las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS y las provenientes de la cuenta individual del SAR prevista en la Ley del ISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro o muerte, cuyo monto diario no exceda de 15 veces el valor de la UMA, estarán exentas del pago del ISR. Por el excedente se pagará el impuesto que corresponda.

Para aplicar la exención deberá considerarse la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente deberá efectuarse la retención en los términos que al efecto establezca el RISR.

Cabe destacar que de acuerdo con el artículo 147 del RISR, las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro no pierden su carácter, aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos.

Cuando las empresas formulan un plan de pensiones privado, complementario al sistema de pensiones previsto por el IMSS, dan a elegir a los trabajadores o a sus beneficiarios entre un pago periódico o un pago único, en este último caso, se deberán cumplir las reglas específicas de exención que para tal efecto establece el artículo 171 del RISR, el cual indica que cuando el trabajador convenga con el empleador en que el pago de la jubilación, pensión o haber de retiro, se cubra mediante pago único, no se pagará el ISR por éste, cuando el monto de dicho pago no exceda de 90 veces el valor anual de la UMA; por el excedente se pagará el impuesto en los términos del artículo 95 de la LISR.

Este último ordenamiento establece que el impuesto anual se calculará conforme a las reglas siguientes:

1. Del total de percepciones por los conceptos que nos ocupan, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos del Título IV de la LISR (artículo 152), el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará el numeral siguiente.

2. Al total de percepciones por los conceptos mencionados, se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala el numeral anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme al numeral que antecede.

3. La tasa mencionada en el numeral anterior se calculará dividiendo el impuesto señalado en el numeral 1 anterior, entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 152 de la LISR; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

Por otra parte, el artículo 173 del RISR señala que los empleadores que paguen jubilaciones, pensiones o haberes de retiro en un pago único, calcularán la retención del ISR, aplicando el procedimiento siguiente:

1. Se aplicará el procedimiento que establece el artículo 96 de la LISR a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuida en 15 veces el valor mensual de la UMA.

2. Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el ISR resultante conforme al número anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del ISR anual.

b) Ley del Seguro Social

La fracción VIII del artículo 27 de la LSS excluye de la integración del salario a las cantidades aportadas para fines sociales, considerando como tales, las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.

Para tal efecto, de acuerdo con el artículo 82 de la LSAR, dichos planes se otorgarán en forma general, en beneficio de todos los trabajadores, serán dictaminados por un actuario que la Consar autorice y cumplirán los requisitos que se determinen mediante disposiciones de carácter general.

Después de cumplir lo anterior, aquéllos son incorporados por la Consar, en su registro de planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva, con cualquiera de los dos propósitos siguientes:

1. Que los trabajadores que adquieran el derecho a disfrutar de una pensión, conforme a un plan registrado, reciban de la Afore correspondiente, los recursos de su cuenta individual, ya sea en una sola exhibición.

2. Que la Afore respectiva sitúe los recursos en la entidad financiera que el trabajador designe, para que adquieran una pensión en los términos del artículo 157 (opciones para gozar de una pensión por cesantía en edad avanzada) de la LSS.

(Arts. 190, LSS y 83, LSAR)

c) Ley del Infonavit

Según el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, lo mencionado en el inciso anterior, es aplicable a este inciso.

Ahora bien, a este respecto, existe una tesis aislada de la SCJN, que a continuación se cita:

INFONAVIT. LA DEFINICION DEL CONCEPTO RELATIVO A CANTIDADES APORTADAS PARA FINES SOCIALES CON EL PROPOSITO DE EXCLUIRLAS DEL SALARIO BASE DE COTIZACION, NO ES

VIOLATORIA DEL ARTICULO 31, FRACCION IV, CONS- TITUCIONAL (ARTICULO 27, FRACCION VIII, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, AL CUAL REMITE EL ARTICULO 29 DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES). *Los preceptos relativos establecen, para la integración y cálculo de la base para el pago de aportaciones, que se excluirán del salario base de cotización las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva, y agrega que los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Deriva de lo anterior que no se incluyen dentro de la integración salarial para el cálculo de la base para efectos del pago de aportaciones patronales al instituto las cantidades aportadas para fines sociales, pues lo único que se hace en el precepto señalado es definir qué debe entenderse por ellas, a fin de que la exclusión relativa verdaderamente responda al concepto real que se pretende no integre el salario, por lo que con ello no puede considerarse que el legislador va más allá del concepto real de salario, ni que establezca un tratamiento diferencial entre la clase trabajadora, el cual, además, y sin ello signifique prejuzgar sobre su existencia, no perjudicaría a los patrones sino, en todo caso, a los trabajadores.*

Tesis: P/j 87/98.

Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo VIII, diciembre de 1998, pág. 146.

CAPITULO IV
PREVISION SOCIAL

a) Concepto

El artículo 7o., párrafo quinto, de la LISR establece que se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

b) Deducción de la previsión social

De conformidad con los artículos 27, fracción XI, de la LISR y 46 de su Reglamento, para poder deducir los gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes deberán cumplir los requisitos siguientes:

1. Se deberán otorgar, en forma general, en beneficio de todos los trabajadores.

A este respecto, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general, tratándose de trabajadores sindicalizados, cuando las prestaciones se establezcan de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley.

En caso de que la persona moral tenga dos o más sindicatos, se considerará que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos-ley.

2. Deberán efectuarse en territorio nacional, excepto las relacionadas con aquellos trabajadores que presten servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

3. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge, o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

c) Plan de previsión social

Aun cuando no es requisito para deducir las prestaciones de previsión social que las mismas consten por escrito, es recomendable que se formule un plan de previsión social en el que se expresen formalmente las bases para su otorgamiento.

A continuación presentamos un modelo de plan de previsión social:

PLAN DE PREVISION SOCIAL

México, Ciudad de México, a _____.

El presente plan pretende coadyuvar en el bienestar integral de los trabajadores y de su familia, a través de prestaciones de previsión social. El otorgamiento y la constitución del plan de previsión social se fundamenta en los ordenamientos siguientes: artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política Mexicana, Ley Federal del Trabajo y Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento.

Objetivo del plan:

a) Elevar el nivel de vida de los trabajadores.

b) Disminuir la rotación de personal.

c) Mejorar las relaciones trabajador-patrón, garantizando el bienestar físico, moral y social entre los trabajadores y sus familiares.

Duración:

El presente plan entrará en vigor el día _____del mes de _____de 20__ y tendrá un periodo de vigencia de _____, contado a partir de su implantación. Quedando a voluntad de la empresa su ratificación, modificación o cancelación temporal o definitiva, según las condiciones que las disposiciones legales y fiscales correspondientes fijen.

Participantes:

Participarán de los beneficios de este plan, los trabajadores o empleados en servicio activo de la empresa _____, independientemente de los niveles y de las categorías que tengan.

Lineamientos a seguir:

El cumplimiento y la interpretación cabal del plan exigirán que la empresa y los participantes se sometan expresamente a la jurisdicción de los tribunales del estado de_____, que serán los únicos competentes para conocer de los problemas que se presenten. Por tal circunstancia, los participantes se sujetarán al domicilio legal de la empresa para ejercer cualquier acción legal.

De igual forma, será necesario formular un instructivo tendiente al funcionamiento adecuado del plan, en el cual se darán a conocer las reglas que detallen claramente cómo se otorgarán los conceptos previstos.

Asimismo, se diseñarán los formatos necesarios para la adecuada operación, administración y funcionamiento del plan.

Prestaciones de previsión social por otorgar:

Nombre de la prestación_____

Objetivo:

_____
_____.

Beneficiarios:

_____
_____.

Reglas aplicables:

_____
_____.

Funcionamiento:

_____
_____.

Nombre de la prestación_____

Objetivo:

_____
_____.

Beneficiarios:

_____
_____.

Reglas aplicables:

_____
_____.

Funcionamiento:

_____
_____.

Una vez diseñado el plan de previsión, es necesario que se dé a conocer a la planta de personal de la empresa, a través de un comunicado, el cual debe colocarse en un lugar visible, sirviendo para ello el modelo siguiente:

AVISO DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL

México, Ciudad de México, a_____.

A todos los empleados y trabajadores:

Por disposición de los directivos de la empresa_____, se ha establecido un plan de previsión social que permitirá coadyuvar en el bienestar integral de los trabajadores y de sus familiares, el cual está compuesto por las prestaciones siguientes:_____.

El plan estará vigente a partir de_____.

Aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo y exhortarlos a que continúen colaborando, dando su mayor esfuerzo, lo cual se ve reflejado en el crecimiento de nuestra empresa, repercutiendo en beneficio de todos ustedes y en el de sus familiares.

Atentamente

_____

Director General

d) Partidas que conforman la previsión social

Los artículos 27, fracción XI y 93, fracción VIII, de la LISR, nos mencionan algunos ejemplos de prestaciones de previsión social, entre los que se encuentran los siguientes:

1. Subsidios por incapacidad.

2. Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.

3. Guarderías infantiles.

4. Actividades culturales y deportivas.

5. Fondos de ahorro.

6. Seguros de vida.

Es importante destacar que algunos de estos ejemplos fueron tratados en el capítulo anterior de esta obra.

Ahora bien, existen otros conceptos de naturaleza análoga a los citados que pudieran considerarse como previsión social, por lo que, para estos efectos, se debe tener presente la definición prevista en el anteriormente citado artículo 7o. de la LISR. En nuestra opinión, otros conceptos que pueden ser previsión social son, entre otros, los siguientes:

1. Despensas o vales de despensa.

2. Habitación.

3. Reembolso de gastos médicos.

4. Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.

5. Seguro de gastos médicos mayores.

6. Vales para gasolina.

7. Vales para ropa.

8. Equipo de transporte para el personal.

9. Artículos escolares y dotación de anteojos.

10. Ayuda para gastos de funeral.

e) Exención de los ingresos percibidos como previsión social

Conforme al artículo 93, fracción VIII, de la LISR, los trabajadores no pagarán el impuesto por los ingresos que perciban por concepto de previsión social, siempre que las prestaciones de previsión social se concedan de manera general de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Respecto al cumplimiento del requisito de generalidad de las prestaciones de previsión social, el SAT emitió el criterio normativo 41/ISR/N. Por su importancia, lo transcribimos:

> ***41/ISR/N Previsión Social. Cumplimiento del requisito de generalidad.***
>
> *El artículo 93, fracción VIII de la Ley del ISR establece que no se pagará ISR por aquellos ingresos obtenidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.*
>
> *Se considera que el requisito de generalidad a que se refiere el artículo antes citado, se cumple cuando determinadas prestaciones de previsión social se concedan a la totalidad de los trabajadores que se coloquen en el supuesto que dio origen a dicho beneficio.*
>
> *En consecuencia, los contribuyentes no pagarán ISR por los ingresos obtenidos con motivo de prestaciones de previsión social, cuando las mismas se concedan a todos los trabajadores que tengan derecho a dicho beneficio, conforme a las leyes o por contratos de trabajo.*

La exención de las prestaciones de previsión social se limitará cuando:

La suma de los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, así como el monto de la exención	Exceda	A siete veces el valor anual de la UMA

En este caso, el monto de la exención será hasta por el valor anual de la UMA.

Es importante señalar que la limitación en comento, en ningún caso, deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, así como el importe de la exención, sea inferior a siete veces el valor anual de la UMA.

Para efectos de lo anterior, en nuestra opinión, se estará a lo siguiente:

1. Cuando los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, sean inferiores a siete veces el valor anual de la UMA, y sumados a los que se obtengan por concepto de previsión social en el mismo periodo, excedan del monto de siete veces el valor anual de la UMA, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del ISR, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

a) La que sumada a los demás ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, dé como resultado el importe de siete veces el valor anual de la UMA.

b) El valor anual de la UMA.

2. Cuando los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, excedan de siete veces el valor anual de la UMA, y se obtengan, además, ingresos por concepto de previsión social, los ingresos por este último concepto que se

considerarán no sujetos al pago del ISR, serán hasta por el valor anual de la UMA.

Cabe señalar que lo antes mencionado se encontraba previsto en el artículo 80 del RISR vigente hasta el 17 de octubre de 2003; sin embargo, en nuestra opinión, con el contenido de dicho artículo se interpreta de manera correcta la exención de la previsión social establecida en la actual LISR.

En consecuencia, para determinar la exención anual de las prestaciones de previsión social, se deberá realizar el procedimiento siguiente:

1o. Comparar los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, obtenidos durante el año, sin considerar la previsión social, contra el importe de siete veces el valor anual de la UMA:

Supuesto 1:

Ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, recibidos durante el año, sin considerar la previsión social	Mayor que	Siete veces el valor anual de la UMA

Supuesto 2:

Ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, recibidos durante el año, sin considerar la previsión social	Menor que	Siete veces el valor anual de la UMA

2o. Ahora bien, si el contribuyente se encuentra en el primer supuesto, la previsión social que estará exenta del ISR será hasta por el valor anual de la UMA.

3o. Si el contribuyente se encuentra en el segundo supuesto, deberá determinar la cantidad que sumada a los ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, sin considerar la previsión social, dé como resultado el equivalente a siete veces el valor anual de la UMA.

Siete veces el valor anual de la UMA

(–) Ingresos por salarios o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas, percibidos en el año (sin considerar la previsión social)

(=) Resultado

4o. Se deberá comparar el resultado obtenido en el número anterior contra el importe del valor anual de la UMA.

5o. La cantidad que resulte mayor de la comparación anterior será el monto de la exención del ISR que corresponda a la previsión social, siempre y cuando el monto de ésta sea igual o mayor que tal cantidad.

Conviene señalar que el procedimiento antes descrito se realiza para determinar la previsión social anual exenta del pago del ISR; para efectos de que la previsión social mensual exenta guarde relación con la

previsión social anual exenta, en nuestra opinión, la previsión social mensual exenta del pago del ISR se deberá determinar de la misma forma en que se calcula la previsión social anual exenta.

CASO PRACTICO

PLANTEAMIENTO

Determinación de la previsión social anual gravada y exenta del ISR, correspondientes a un trabajador.

DATOS

Generales:

- Valor anual de la UMA (supuesto) $90.34
- Importe de siete veces el valor anual de la UMA ($32,956.03 x 7) $230,692.22
- Importe del valor anual de la UMA ($32,956.03) $32,956.03

De los trabajadores:

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Ingresos anuales por salarios	$238,700.00	$199,000.00
(+)	Previsión social anual	38,800.00	39,500.00
(=)	Ingresos totales por salarios percibidos durante el año	$277,500.00	$238,500.00

DESARROLLO

1o. Determinación del importe anual exento por concepto de previsión social.

a) Comparación de los ingresos por salarios percibidos durante el año, contra el importe de siete veces el valor anual de la UMA.

	Ingresos por salarios percibidos durante el año	Mayor o menor que	Siete veces el valor anual de la UMA
Trabajador 1	$238,700.00	>	$230,692.22
Trabajador 2	$189,000.00	<	$230,692.22

b) Comparación de los ingresos totales por salarios percibidos durante el año, contra siete veces el valor anual de la UMA.

	Ingresos anuales por salarios, sin incluir la previsión social	Previsión social anual	Ingresos totales anuales por salarios	Mayor que	Siete veces el valor anual de la UMA
Trabajador 1[1]	$238,700.00	$38,800.00	$277,500.00	>	$230,692.22
Trabajador 2	$199,000.00	$39,500.00	$238,500.00	>	$230,692.22

Nota:
1. *Cuando los ingresos por salarios, sin considerar la previsión social, excedan de siete veces el valor anual de la UMA, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del ISR, hasta por el valor anual de la UMA. Por ello, el trabajador 1 tendrá una previsión social anual exenta de $32,956.03.*

2o. Determinación de la cantidad que sumada a los demás ingresos por salarios, sin incluir las prestaciones de previsión social, dé como resultado el equivalente a siete veces el valor anual de la UMA (aplicable sólo al trabajador 2).

	Importe de siete veces el valor anual de la UMA	$230,692.22
(–)	Ingresos anuales por salarios, sin incluir las prestaciones de previsión social	199,000.00
(=)	Diferencia entre siete veces el valor anual de la UMA y los ingresos por salarios, sin incluir las prestaciones de previsión social	$31,692.22

3o. Comparación de la diferencia obtenida en el punto anterior y el valor anual de la UMA (aplicable sólo al trabajador 2).

Importe del valor anual de la UMA	Menor que	Diferencia entre siete veces el valor anual de la UMA y los ingresos anuales por salarios, sin incluir las prestaciones de previsión social
$32,956.03	<	$31,692.22

Nota: *Al resultar menor el valor anual de la UMA, que la diferencia obtenida en el punto anterior, las prestaciones de previsión social estarán exentas del pago del ISR hasta por la diferencia mencionada.*

4o. Determinación del importe anual exento por concepto de previsión social.

Importe anual exento por concepto de previsión social	$31,692.22

5o. Determinación del importe anual gravado por concepto de previsión social.

	De los trabajadores	Trabajador 1	Trabajador 2
	Ingreso anual por concepto de previsión social	$38,800.00	$39,500.00
(–)	Importe anual exento por concepto de previsión social	32,956.03	31,692.22
(=)	Importe anual gravado por concepto de previsión social	$5,843.97	$7,807.78

CAPITULO V
DETERMINACION DE LA PARTE DEDUCIBLE EN EL ISR CORRESPONDIENTE A LOS PAGOS A TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EXENTOS DE ESTE IMPUESTO

1. Determinación de la parte deducible en el ISR correspondiente a los pagos a trabajadores que se encuentren exentos de este impuesto

Según la fracción XXX del artículo 28 de la LISR, los pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, no serán deducibles hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos; es decir, los referidos pagos sólo se podrán deducir en un 47%.

Cuando las prestaciones otorgadas por los empleadores a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto a las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior, los citados pagos se deducirán en un 53%, y el restante 47% no será deducible; de lo contrario, se aplicará lo indicado en el párrafo anterior.

En 2021, de acuerdo con la regla 3.3.1.29 de la RMF se estableció que para determinar si en el ejercicio de que se trate disminuyeron las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior, se tenía que seguir lo siguiente:

a) Se obtenía el cociente 1 conforme a la siguiente operación:

	Total de remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio de que se trate
(÷)	Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio de que se trate
(=)	Cociente 1

b) Se obtenía el cociente 2 conforme a la siguiente operación:

	Total de remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior
(÷)	Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior
(=)	Cociente 2

c) Cuando el cociente 1 fuera menor que el cociente 2, se entendería que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el empleador a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podía deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores.

Para determinar el cociente señalado en los incisos a) y b) anteriores, se consideraban, entre otras, las siguientes erogaciones:

1. Sueldos y salarios.

2. Rayas y jornales.

3. Gratificaciones y aguinaldo.

4. Indemnizaciones.

5. Prima de vacaciones.

6. Prima dominical.

7. Premios por puntualidad o asistencia.

8. Participación de los trabajadores en las utilidades.

9. Seguro de vida.

10. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.

11. Previsión social.

12. Seguro de gastos médicos.

13. Fondo y cajas de ahorro.

14. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.

15. Ayuda de transporte.

16. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.

17. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.

18. Prima de antigüedad (aportaciones).

19. Gastos por fiesta de fin de año y otros.

20. Subsidios por incapacidad.

21. Becas para trabajadores y/o sus hijos.

22. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.

23. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.

24. Intereses subsidiados en créditos al personal.

25. Horas extras.

26. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

27. Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón.

Por lo anterior, es importante verificar si para 2022 se establece en la RMF el procedimiento anterior.

Entre los ingresos exentos del pago del ISR más comunes que perciben los trabajadores, podemos mencionar los siguientes:

1. Tiempo extra exento.

2. Aguinaldo exento.

3. Prima vacacional exenta.

4. Vales de despensa exentos.

5. Fondo de ahorro exento.

En el caso de los ingresos gravados con el ISR para los trabajadores (sueldos y salarios gravados, tiempo extra gravado, aguinaldo gravado, prima vacacional gravada, premios de asistencia y puntualidad, bonos de productividad, etcétera), serán totalmente deducibles. Para tal efecto, deberán cumplirse los requisitos que las disposiciones fiscales establecen para su deducción.

CASO PRACTICO

Determinación de las cantidades deducibles en el ISR del ejercicio de 2022 por el pago de remuneraciones y prestaciones laborales exentas de este impuesto para los trabajadores. Se muestra el procedimiento vigente en 2021.

- Las remuneraciones y prestaciones laborales exentas del ISR para los trabajadores no disminuyeron en el ejercicio de 2022 en relación con el ejercicio de 2021.

PLANTEAMIENTO

Una persona moral del régimen general de la LISR desea determinar las cantidades deducibles en el ISR por el pago de remuneraciones y prestaciones laborales exentas de este impuesto para los trabajadores, correspondientes al ejercicio de 2022.

DATOS

- Del ejercicio 2022

Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente en el ejercicio de 2022 a sus trabajadores	$3'720,000
Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio de 2022	$1'253,000

- Del ejercicio 2021

Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente en el ejercicio de 2021 a sus trabajadores	$3'660,000
Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio de 2021	$1'124,000

- Otros

Factor de no deducibilidad en el ISR, por las remuneraciones y prestaciones exentas del impuesto	0.53 o 0.47

DESARROLLO

1o. Determinación del factor de no deducibilidad en el ISR, por las remuneraciones y prestaciones exentas del impuesto.

a) Determinación del cociente 1, correspondiente al ejercicio de 2022.

	Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio de 2022	$1'253,000
(÷)	Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente en el ejercicio de 2022 a sus trabajadores	$3'720,000
(=)	Cociente 1, correspondiente al ejercicio de 2022	0.3368

b) Determinación del cociente 2, correspondiente al ejercicio de 2021.

	Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio de 2021	$1'124,000
(÷)	Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente en el ejercicio de 2021 a sus trabajadores	$3'660,000
(=)	Cociente 2, correspondiente al ejercicio de 2021	0.3071

c) Comparación entre el cociente 1, correspondiente al ejercicio de 2022, y el cociente 2, relativo al ejercicio de 2021.

Cociente 1, correspondiente al ejercicio de 2022	Mayor o menor que	Cociente 2, correspondiente al ejercicio de 2021
0.3368	>	0.3071

Nota: *Debido a que el cociente 1, correspondiente al ejercicio de 2022 (0.3368), es mayor que el cociente 2, relativo al ejercicio de 2021 (0.3071), se entiende que no hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el contribuyente a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores; por tanto, el factor de no deducibilidad aplicable a estos ingresos será de 0.47.*

2o. Determinación de las cantidades deducibles en el ISR por el pago de remuneraciones y prestaciones laborales exentas de este impuesto para los trabajadores, correspondientes al ejercicio de 2022.

a) Determinación de las cantidades no deducibles en el ISR por el pago de remuneraciones y prestaciones laborales exentas de este impuesto para los trabajadores, correspondientes al ejercicio de 2022.

	Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio de 2022	$1'253,000
(x)	Factor de no deducibilidad en el ISR, por las remuneraciones y prestaciones exentas del impuesto	0.47
(=)	Cantidades no deducibles en el ISR por el pago de remuneraciones y prestaciones laborales exentas de este impuesto para los trabajadores, correspondientes al ejercicio de 2022	$588,910

b) Determinación de las cantidades deducibles en el ISR por el pago de remuneraciones y prestaciones laborales exentas de este impuesto para los trabajadores, correspondientes al ejercicio de 2022.

	Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio de 2022	$1'253,000
(–)	Cantidades no deducibles en el ISR por el pago de remuneraciones y prestaciones laborales exentas de este impuesto para los trabajadores, correspondientes al ejercicio de 2022	588,910
(=)	Cantidades deducibles en el ISR por el pago de remuneraciones y prestaciones laborales exentas de este impuesto para los trabajadores, correspondientes al ejercicio de 2022	$664,090

COMENTARIO

El artículo 28, fracción XXX, de la LISR estipula que no serán deducibles los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. Este factor será de 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior.

FUNDAMENTO

Artículo 28, fracción XXX, de la LISR.

CAPITULO VI
EL SALARIO BASE DE COTIZACION

Como hemos visto en capítulos anteriores, el SBC es el concepto sobre el cual se deben determinar las cuotas obrero-patronales por pagar al IMSS, así como las aportaciones por enterar al Infonavit.

a) Concepto

Según el artículo 27 de la LSS, el SBC se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

b) Elementos excluyentes del salario base de cotización

En el capítulo anterior, al tratar cada concepto que integra la nómina, se mencionaron qué elementos no se deben incluir dentro del SBC; sin embargo, a modo de resumen, los mismos se enumeran a continuación:

1. Los instrumentos de trabajo tales como: herramientas, ropa y otros similares.

2. El ahorro. Este concepto no integrará el SBC cuando se integre por un depósito de cantidad semanaria, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará el salario.

3. Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

4. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

5. Las cuotas que en los términos de la LSS le corresponde cubrir al patrón, así como las aportaciones al Infonavit.

6. La PTU.

7. La habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores. Se entenderá que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del valor de la UMA.

8. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del valor de la UMA. Cuando el importe de esta prestación rebase el por ciento en comento, sólo se integrará el excedente.

9. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC. Cuando el importe de estas prestaciones rebase el por ciento en comento, sólo se integrará el excedente.

10. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Consar.

11. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT. Cuando el importe de esta prestación rebase el margen en comento, sólo se integrará el excedente.

(Art. 27, LSS)

Para que los conceptos enumerados se excluyan como integrantes del SBC, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En relación con este tema, el IMSS ha emitido los criterios normativos para observancia de las áreas operativas del Instituto en el ejercicio de sus atribuciones, los cuales, por su importancia, transcribimos:

01/2014. Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los

trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

El artículo 27, primer párrafo, de la Ley del Seguro Social dispone lo siguiente: "El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo…"

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como algún concepto que pueda considerarse de previsión social, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para los fines sociales de carácter sindical a que se refiere el supuesto de exclusión establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores no permite identificar el destino que se le dará a los recursos y por tanto no se actualiza la veracidad y demostrabilidad del concepto, toda vez que las prestaciones de este tipo no tienen un fin definido, de manera que para evitar una entrega simulada, se considera que dicho destino debe comprobarse.

Esto es así ya que el dinero entregado implica un beneficio económico para el trabajador derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y su destino es indefinido; por tanto, al tratarse de dinero en efectivo no es posible demostrar que efectivamente se actualizó el destino para fines sociales de carácter sindical, en términos de lo establecido en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, ya que lo único que se acredita es la entrega de dinero y la misma deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador.

En este sentido, se estima necesario que se compruebe que esos recursos fueron efectivamente destinados para los fines sociales de carácter sindical previstos en la fracción II citada, es decir, que se acredite la existencia de la prestación, ya que no es suficiente que nominalmente se le considere un pago por concepto de previsión social, sin acreditar que efectivamente se destinó para la obtención de una prestación de esa naturaleza.

En este orden de ideas, las cantidades otorgadas por el patrón denominadas bajo algún supuesto concepto de previsión social, sólo podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, si el patrón acredita lo siguiente:

- *Que las prestaciones se otorgan de manera general en beneficio de todos los trabajadores;*
- *Que las mismas se encuentran establecidas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley;*
- *Que no se entregue el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, salvo que se trate de reembolsos por pagos efectuados previamente por el trabajador por la prestación de que se trate, y*
- *Que en todos los casos, se demuestre que los recursos otorgados fueron utilizados para los fines sociales establecidos en los mencionados contratos.*

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como un supuesto concepto de previsión social, actualizaran la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

02/2014. Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del citado artículo 27.

El artículo 27, primer párrafo, de la Ley del Seguro Social dispone lo siguiente: "El salario base de

cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo…"

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como alimentos o habitación, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para la alimentación o habitación de los trabajadores.

Al respecto, la retención de al menos el 20% del salario mínimo general diario que rige en el Distrito Federal, por estos conceptos, por sí sola no acredita el supuesto de exclusión en términos de la fracción V del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, en virtud de que dicha fracción debe entenderse como el otorgamiento de bienes en especie, por los cuales el trabajador realice un pago.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores implica un beneficio económico para los mismos derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y no permite identificar el destino que se dará a los recursos, por lo que no es posible acreditar la veracidad y demostrabilidad del concepto y lo único que evidencia es la entrega de dinero que deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador, la cual es integrable al salario en términos del primer párrafo del mencionado artículo 27.

Por lo anterior, las prestaciones etiquetadas como alimentación o habitación, únicamente podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción V del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, si se acredita lo siguiente:

- *Que las mismas se otorgaron de forma onerosa en términos de lo establecido en dicha fracción;*
- *Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, y*
- *Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.*

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como alimentación u hospedaje, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

03/2014. Pagos a trabajadores registrados como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, integran el salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

El artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha detectado que diversos patrones realizan pagos a sus trabajadores y los registran en su contabilidad y en los recibos de nómina como indemnizaciones por riesgos de trabajo, sin que se haya presentado algún accidente o enfermedad de trabajo, tal y como lo establecen los artículos 473 y 483 de la Ley Federal del Trabajo para que sea procedente el pago de tales indemnizaciones.

Dichos pagos no son integrados al salario base de cotización, lo cual se considera una práctica indebida, ya que al tratarse de pagos por supuestos riesgos que no ocurrieron, en realidad se trata de pagos que se entregan a los trabajadores con motivo de su trabajo.

En términos del primer párrafo del citado artículo 27, se considera que dichos pagos deben integrar al salario base de cotización, en virtud de que resulta jurídica y materialmente imposible efectuar el pago de una indemnización por un accidente o enfermedad de trabajo que no se ha presentado y sin tener certeza de que ocurrirá, por lo que en dichos supuestos se trata de pagos que sí se entregan al trabajador con motivo de su trabajo.

Por lo anterior, las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto de indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos deberán integrarse al salario base de cotización, en términos del primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

04/2014. Cantidades de dinero entregadas en efectivo a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina, que no cumplan con los requisitos para planes de pensiones establecidos por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro integran al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

El artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social y su fracción VIII disponen lo siguiente:

"Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

….

***VIII.** Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y*

…"

De acuerdo con los artículos 1o., fracción II, 2o., fracción III y 13 de las "Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones", emitidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), los Planes de Pensiones de Registro Electrónico establecidos por el patrón o derivados de contratación colectiva, cuyas aportaciones se excluyan del salario base de cotización en términos del artículo 27, fracción VIII de la Ley del Seguro Social, deben reunir los siguientes requisitos:

***I.** Sus beneficios deberán otorgarse en forma general. Se entenderá que los beneficios de los Planes de Pensiones de Registro Electrónico se otorgan en forma general, cuando sean los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichos beneficios sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados;*

***II.** Las sumas de dinero destinadas a los Planes de Pensiones de Registro Electrónico deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;*

***III.** Las sumas de dinero destinadas al Fondo deberán ser enteradas directamente por el patrón;*

***IV.** Los trabajadores no recibirán ningún beneficio directo, en especie o en dinero con cargo al Fondo, sino hasta que cumplan los requisitos establecidos en los Planes de Pensiones de Registro Electrónico, y*

***V.** En caso de que el patrón contrate un Administrador, deberá establecer expresamente en el convenio que celebre que los trabajadores no recibirán ningún beneficio directo, en especie o en dinero, sino hasta que cumplan los requisitos establecidos en los Planes de Pensiones de Registro Electrónico.*

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha detectado que existen patrones que entregan cantidades de dinero en efectivo a sus trabajadores o las depositan en las cuentas de estos, registrándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como aportaciones o pagos con cargo a fondos de planes de pensiones, sin integrarlas al salario base de cotización.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que de acuerdo con la fracción VIII del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, sólo podrán excluirse del salario base de cotización las aportaciones que se realicen para constituir fondos de planes de pensiones que cumplan con los requisitos establecidos por la CONSAR y, en términos de lo dispuesto en las disposiciones emitidas por dicha

Comisión, es improcedente que los pagos o aportaciones con cargo al fondo de pensiones se entreguen directamente a los trabajadores, pues precisamente el objeto de las mismas es asegurar que los trabajadores puedan disponer de los recursos de su fondo de pensiones hasta que cumplan con las condiciones establecidas en el respectivo Plan de Pensiones.

Por lo anterior, las cantidades de dinero entregadas en efectivo a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nómina, que estén registradas como aportaciones con cargo a fondos de planes de pensiones, integrarán al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

01/2015. Cantidades pagadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

El artículo 27, primer párrafo, de la Ley del Seguro Social establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Asimismo, el referido artículo 27 enlista en sus fracciones I a IX diversos conceptos que, dada su naturaleza, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, entre los cuales no se incluyen los pagos por días de descanso semanal u obligatorio laborados.

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como días de descanso semanal u obligatorio laborados, sin integrarlas al salario base de cotización, por considerarlas como supuestas indemnizaciones pagadas al trabajador.

Lo anterior se considera una práctica indebida, en virtud de que las cantidades de dinero pagadas a los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, de acuerdo con lo establecido en el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, son entregadas al trabajador como producto de su trabajo y no pueden ser consideradas como indemnizaciones. Las indemnizaciones que no integran al salario son únicamente las que de manera expresa establece la Ley Federal del Trabajo, como serían las que se pagan por terminación de la relación laboral, por sufrir un accidente o enfermedad de trabajo u otros supuestos que señale la Ley.

De conformidad con el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, pero si llegara a darse el caso, el patrón debe pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. En este mismo sentido, el artículo 75 de la misma ley laboral señala que los trabajadores que laboren en días de descanso obligatorio tienen derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Es así que la Ley Federal del Trabajo señala expresamente que cuando un trabajador labore en sus días de descanso semanal u obligatorio, tiene derecho al pago de un salario doble por el servicio prestado, es decir, la propia Ley define como salario el pago que el patrón debe realizar al trabajador por los días de descanso laborados. Dicho de otro modo, se trata de un salario percibido por el trabajador como producto de su trabajo.

Por tanto, los pagos realizados al trabajador por laborar en días de descanso semanal u obligatorio, son cantidades entregadas con motivo de su trabajo que deben integrar al salario base de cotización, con fundamento en el artículo 27 primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

c) Límites del salario base de cotización

De acuerdo con el artículo 28 de la LSS, los asegurados se inscribirán al IMSS con el SBC que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose los límites siguientes:

1. Como límite superior, el equivalente a 25 veces el valor de la UMA, es decir, la cantidad siguiente (cifras vigentes en 2021):

	Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
(x)	Número de veces del límite superior	25
(=)	Límite superior del SBC	$2,258.50

2. Como límite inferior, el SMG del área geográfica del trabajador.

d) Determinación del salario base de cotización

Con el fin de determinar el SBC, se deberá observar lo siguiente:

1. Se obtendrá el salario diario de la forma siguiente:

a) En caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta, según corresponda.

b) Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados.

2. Cuando además de los elementos fijos del salario, el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, las mismas se sumarán a dichos elementos fijos.

3. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

4. En los supuestos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en los términos señalados en el número anterior.

(Arts. 29 y 30, LSS)

Para una mayor comprensión de lo anterior, a continuación se presentan los casos prácticos siguientes:

CASO 1

Determinación del SBC de trabajadores que perciben salario fijo y prestaciones de ley.

PLANTEAMIENTO

Se desea determinar el SBC para efectos del pago de las cuotas al IMSS de marzo de 2022 de un trabajador que percibe salario fijo, así como las prestaciones de ley.

DATOS

Fecha de ingreso del trabajador a la empresa	1o. de marzo de 2022
Salario mensual percibido	$8,000
Aguinaldo por percibir en el año (15 días de salario)	$4,000
Prima vacacional por percibir por el primer año de labores (25% sobre 6 días de vacaciones)	$400

DESARROLLO

1o. Determinación del salario diario del trabajador.

	Salario mensual percibido	$8,000
(÷)	Días del mes (según art. 29, LSS)	30
(=)	Salario diario del trabajador	$266.67

2o. Determinación del monto diario de las prestaciones de ley.

	Aguinaldo por percibir en el año	$4,000
(+)	Prima vacacional por percibir por el primer año de labores	400
(=)	Total prestaciones de ley	4,400
(÷)	Días del año	365
(=)	Monto diario de las prestaciones de ley	$12.05

3o. Determinación del SBC.

	Salario diario del trabajador	$266.67
(+)	Monto diario de las prestaciones de ley	12.05
(=)	SBC	$278.72

OBSERVACIONES:

Comúnmente, la manera de determinar el SBC en el primer año de labores correspondiente a trabajadores que perciben salario fijo y prestaciones de ley (aguinaldo y prima vacacional), es mediante la aplicación de un factor (1.0452) al salario diario del trabajador. El factor mencionado se determina de la manera siguiente:

	Días de aguinaldo por percibir conforme a la LFT	15
(+)	Días de prima vacacional correspondientes al primer año de labores (6 días x 25%)	1.5
(=)	Total de días de percepción por prestaciones de ley	16.5
(÷)	Días del año	365
(=)	Cociente	0.0452
(+)	Unidad	1
(=)	Factor de integración del salario	1.0452

Ahora bien, para obtener el SBC del trabajador de nuestro ejemplo, utilizando el factor de integración, se sigue la mecánica siguiente:

	Salario diario del trabajador	$266.67
(x)	Factor de integración del salario	1.0452
(=)	SBC	$278.72

Como se observa, el SBC, con base en los dos procedimientos que se muestran, es idéntico.

CASO 2

Determinación del SBC de trabajadores que perciben salario fijo y prestaciones superiores a las de la ley.

PLANTEAMIENTO

Se desea determinar el SBC para efectos del pago de las cuotas al IMSS de febrero de 2022, de un trabajador que percibe salario fijo, así como prestaciones superiores a las de la ley.

DATOS

Fecha de ingreso del trabajador a la empresa	1o. de febrero de 2022
Salario mensual percibido	$10,000
Aguinaldo por percibir en el año (30 días de salario)	$10,000
Prima vacacional por percibir por el primer año de labores (50% sobre 6 días de vacaciones)	$1,000
Ayuda para compra de útiles escolares por recibir en agosto	$1,000

DESARROLLO

1o. Determinación del salario diario del trabajador.

	Salario mensual percibido	$10,000
(÷)	Días del mes (según art. 29, LSS)	30
(=)	Salario diario del trabajador	$333.33

2o. Determinación del monto diario de las prestaciones.

	Aguinaldo por percibir en el año	$10,000
(+)	Ayuda para compra de útiles escolares por recibir en agosto	1,000
(+)	Prima vacacional por percibir por el primer año de labores	1,000
(=)	Total de las prestaciones	12,000
(÷)	Días del año	365
(=)	Monto diario de las prestaciones	$32.88

3o. Determinación del SBC.

	Salario diario del trabajador	$333.33
(+)	Monto diario de las prestaciones	32.88
(=)	SBC	$366.21

CASO 3

Determinación del SBC de trabajadores que reciben como remuneración percepciones variables (salario variable).

PLANTEAMIENTO

Se desea determinar el SBC para efectos del pago de las cuotas al IMSS de marzo de 2022, de un trabajador que recibe su salario por destajo, es decir, su remuneración es variable.

DATOS

Remuneraciones percibidas en enero de 2022	$5,900
Remuneraciones percibidas en febrero de 2022	$9,500
Días de salario devengado en enero de 2022	20
Días de salario devengado en febrero de 2022	28

DESARROLLO

1o. Determinación del total de ingresos percibidos por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022.

	Remuneraciones percibidas en enero de 2022	$5,900
(+)	Remuneraciones percibidas en febrero de 2022	9,500
(=)	Total de ingresos percibidos por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022	$15,400

2o. Determinación del total de días de salario devengado por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022.

	Días de salario devengado en enero de 2022	20
(+)	Días de salario devengado en febrero de 2022	28
(=)	Total de días de salario devengado por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022	48

3o. Determinación del SBC de marzo de 2022.

	Total de ingresos percibidos por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022	$15,400
(÷)	Total de días de salario devengado por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022	48
(=)	Salario base de cotización de marzo de 2022	$320.83

CASO 4

Determinación del SBC de trabajadores que perciben remuneraciones fijas y variables (salario mixto).

PLANTEAMIENTO

Se desea determinar el SBC para efectos del pago de las cuotas al IMSS de marzo de 2022, de un trabajador que percibe salario fijo, así como remuneraciones variables, es decir, su salario es de carácter mixto.

DATOS

➢ Salario mensual percibido			$9,000
➢ Aguinaldo por percibir en el año (15 días de salario)			$4,500
➢ Prima vacacional por percibir por el segundo año de labores (100% sobre 8 días de vacaciones)			$2,400
➢ Percepciones variables recibidas en enero de 2022:			
	Bono de productividad	$2,000	
(+)	Horas extras trabajadas (fuera de los márgenes previstos en la LFT)	1,750	
(=)	Percepciones variables recibidas en enero de 2022		$3,750
➢ Percepciones variables recibidas en febrero de 2022:			
	Bono de productividad	$1,000	
(+)	Horas extras trabajadas (fuera de los márgenes previstos en la LFT)	1,900	
(+)	Gratificación extraordinaria	2,000	
(=)	Percepciones variables recibidas en febrero de 2022		$4,900
➢ Días de salario devengado en enero de 2022			31
➢ Días de salario devengado en febrero de 2022			28

DESARROLLO

1o. Determinación del salario diario del trabajador.

	Salario mensual percibido	$9,000
(÷)	Días del mes (según art. 29, LSS)	30
(=)	Salario diario del trabajador	$300.00

2o. Determinación del monto diario de las prestaciones fijas que se deberá integrar al SBC.

	Aguinaldo por percibir en el año	$4,500
(+)	Prima vacacional por percibir por el segundo año de labores	2,400
(=)	Total de las prestaciones fijas	6,900
(÷)	Días del año	365
(=)	Monto diario de las prestaciones fijas que se deberá integrar al SBC	$18.90

3o. Determinación del promedio de las percepciones variables que se deberá integrar al SBC.

a) Cálculo del total de ingresos percibidos por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022.

	Percepciones variables recibidas en enero de 2022	$3,750
(+)	Percepciones variables recibidas en febrero de 2022	4,900
(=)	Total de ingresos percibidos por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022	$8,650

b) Cálculo del total de días de salario devengado por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de

2022.

	Días de salario devengado en enero de 2022	31
(+)	Días de salario devengado en febrero de 2022	28
(=)	Total de días de salario devengado por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022	59

c) Determinación del promedio de las percepciones variables que se deberá integrar al SBC.

	Total de ingresos percibidos por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022	$8,650
(÷)	Total de días de salario devengado por el trabajador en los dos meses anteriores a marzo de 2022	59
(=)	Promedio de las percepciones variables que se deberá integrar al SBC	$146.61

4o. Determinación del SBC de marzo de 2022.

	Salario diario del trabajador	$300.00
(+)	Monto diario de las prestaciones fijas que se deberá integrar al SBC	18.90
(+)	Promedio de las percepciones variables que se deberá integrar al SBC	146.61
(=)	SBC de marzo de 2022	$465.51

e) Integración al salario base de cotización de la habitación y alimentación no onerosas

Como mencionamos con anterioridad, el artículo 27, fracción V, de la LSS, establece que, dada su naturaleza, se deberá excluir como integrante del SBC, la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores. Se entenderá que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del valor de la UMA.

Por lo anterior, en caso de que el trabajador pague un importe menor al señalado, la habitación y la alimentación se considerará otorgado a título gratuito y, en consecuencia, deberá integrarse al SBC, de conformidad con lo siguiente:

1. Se aumentará el salario en un 25%.

2. Si se otorgan ambas prestaciones, el salario se aumentará en un 50%.

3. En el caso de la alimentación, cuando la misma no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

(Art. 32, LSS)

Para una mayor comprensión de lo anterior, a continuación se presentan los ejemplos siguientes:

Ejemplo 1:

Se desea determinar el SBC de un trabajador que recibe habitación de su patrón en forma no onerosa.

El trabajador no recibe alimentación de dicho patrón.

DATOS

- Valor de la UMA (supuesto) $90.34
- 20% del valor de la UMA ($90.34 x 20%) $18.07
- 20% del valor mensual de la UMA ($18.07 x 30 días) $542.04
- Descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de habitación $200.00
- Salario diario integrado percibido por el trabajador $500.00

DESARROLLO

1o. Comparación del 20% del valor mensual de la UMA, con el descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de habitación.

20% del valor mensual de la UMA	Mayor que	Descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de habitación
$542.07	>	$200.00

Nota: *Debido a que el monto del descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de habitación ($200.00), es inferior al 20% del valor mensual de la UMA ($542.07), se considera que la habitación que se le otorga no es onerosa, por lo que su salario debe incrementarse en un 25%.*

2o. Cálculo del SBC del trabajador.

	Salario diario integrado percibido por el trabajador	$500.00
(x)	Factor de incremento	1.25
(=)	SBC del trabajador	$625.00

Ejemplo 2:

Se desea determinar el SBC de un trabajador que recibe habitación de su patrón en forma onerosa.

El trabajador no recibe alimentación de dicho patrón.

DATOS

- Valor de la UMA (supuesto) $90.34
- 20% del valor de la UMA ($90.34 x 20%) $18.07
- 20% del valor mensual de la UMA ($18.07 x 30 días) $542.04
- Descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de habitación $550.00
- Salario diario integrado percibido por el trabajador $200.00

DESARROLLO

1o. Comparación del 20% del valor mensual de la UMA, con el descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de habitación.

20% del valor mensual de la UMA	Menor que	Descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de habitación
$542.04	<	$550.00

Nota: *Debido a que el monto del descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de habitación ($550.00), es superior al 20% del valor mensual de la UMA ($542.04), se considera que la habitación que se le otorga es onerosa, por lo que su salario no debe incrementarse por concepto de habitación.*

Ejemplo 3:

Se desea determinar el SBC de un trabajador que recibe alimentación de su patrón en forma no onerosa.

Al trabajador sólo se le proporciona un alimento al día (la comida, pero no el desayuno ni la cena).

El trabajador no recibe habitación de dicho patrón.

DATOS

- Valor de la UMA (supuesto) $90.34
- 20% del valor de la UMA ($90.34 x 20%) $18.07
- 20% del valor mensual de la UMA ($18.07 x 30 días) $542.04
- Descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de alimentación $220.00
- Salario diario integrado percibido por el trabajador $450.00

DESARROLLO

1o. Comparación del 20% del valor mensual de la UMA, con el descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de alimentación.

20% del valor mensual de la UMA	Mayor que	Descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de alimentación
$542.04	>	$220.00

Nota: *Debido a que el monto del descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de alimentación ($220.00), es inferior al 20% del valor mensual de la UMA ($542.04), se considera que la alimentación que se le otorga no es onerosa, por lo que su salario debe incrementarse en un 8.33%.*

2o. Cálculo del SBC del trabajador.

	Salario diario integrado percibido por el trabajador	$450.00
(x)	Factor de incremento	1.0833
(=)	SBC del trabajador	$487.48

Ejemplo 4:

Se desea determinar el SBC de un trabajador que recibe alimentación y habitación de su patrón en forma no

onerosa.

Al trabajador se le proporcionan los tres alimentos del día (desayuno, comida y cena).

DATOS

Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
20% del valor de la UMA ($90.34 x 20%)	$18.07
20% del valor mensual de la UMA ($18.07 x 30 días)	$542.04
Descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de alimentación y habitación	$250.00
Salario diario integrado percibido por el trabajador	$580.00

DESARROLLO

1o. Comparación del 20% del valor mensual de la UMA, con el descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de alimentación y habitación.

20% del valor mensual de la UMA	Mayor que	Descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de alimentación y habitación
$542.04	>	$250.00

Nota: *Debido a que el monto del descuento mensual efectuado al trabajador por concepto de alimentación y habitación ($250.00), es inferior al 20% del valor mensual de la UMA ($542.04), se considera que la alimentación y la habitación que se le otorga no es onerosa, por lo que su salario debe incrementarse en un 50%.*

2o. Cálculo del SBC del trabajador.

	Salario diario integrado percibido por el trabajador	$580.00
(x)	Factor de incremento	1.50
(=)	SBC del trabajador	$870.00

f) Integración al salario base de cotización de las despensas

Según el artículo 27, fracción VI, de la LSS, las despensas en especie o en dinero no formarán parte del SBC, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del valor de la UMA.

Cuando el importe de esta prestación rebase el por ciento en comento, sólo se integrará el excedente.

Ejemplo:

Una empresa entrega a cada uno de sus trabajadores vales de despensa en forma mensual por la cantidad de $950.00. Por lo anterior, desea saber el monto que se debe integrar al SBC de cada trabajador por concepto de despensa.

En este ejemplo, se observa que la despensa es una percepción fija de los trabajadores.

DATOS

Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
Importe diario por concepto de despensa que no integrará el SBC (40% del valor de la UMA)	$36.14
Despensa otorgada mensualmente a cada trabajador	$1,175.00

DESARROLLO

1o. Determinación del importe mensual por concepto de despensa que no integrará el SBC.

	Importe diario por concepto de despensa que no integrará el SBC	$36.14
(x)	Días del mes	30
(=)	Importe mensual por concepto de despensa que no integrará el SBC	$1,084.08

2o. Determinación del monto que se debe integrar al SBC de cada trabajador por concepto de despensa.

	Importe de los vales de despensa entregados mensualmente a cada trabajador	$1,175.00
(–)	Importe mensual por concepto de despensa que no integrará el SBC	1,084.08
(=)	Monto mensual que se debe integrar al SBC de cada trabajador por concepto de despensa	90.92
(÷)	Días del mes según el art. 29, fracción II, de la LSS	30
(=)	Monto que se debe integrar al SBC de cada trabajador por concepto de despensa	$3.03

g) Integración al salario base de cotización de premios de asistencia y puntualidad

Como mencionamos anteriormente, el artículo 27, fracción VII, de la LSS, señala que, dada su naturaleza, los premios por asistencia o puntualidad no integrarán el SBC, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% de dicho SBC.

En caso de que el importe de estas prestaciones rebase el por ciento en comento, sólo se integrará el excedente al SBC.

Ejemplo:

Determinación del monto que deberá integrar el SBC, correspondiente a un premio por puntualidad que se otorgó a dos trabajadores en abril de 2022.

Este premio tiene el carácter de percepción variable, dado que su otorgamiento está condicionado a que los trabajadores cumplan ciertos requisitos establecidos por la empresa en su reglamento de trabajo.

DATOS

Trabajador A:

- Premio por puntualidad percibido en abril de 2022 — $700.00
- SBC de abril de 2022, sin considerar el premio por puntualidad — $125.75
- Monto diario del premio de puntualidad ($700.00 ÷ 30 días) — $23.33
- Otras percepciones variables percibidas en marzo y abril de 2022 — $0
- Días de salario devengado en marzo y abril de 2022 — 61

Trabajador B:

- Premio por puntualidad percibido en abril de 2022 — $700.00
- SBC de abril de 2022, sin considerar el premio por puntualidad — $325.72
- Monto diario del premio de puntualidad ($700.00 ÷ 30 días) — $23.33
- Otras percepciones variables percibidas en marzo y abril de 2022 — $0
- Días de salario devengado en marzo y abril de 2022 — 61

DESARROLLO

1o. Determinación de 10% del SBC.

		Trabajador A	Trabajador B
	SBC	$125.75	$325.72
(x)	Porcentaje límite	10%	10%
(=)	Importe de 10% del SBC	$12.57	$32.57

2o. Comparación del importe del 10% del SBC, con el monto diario del premio por puntualidad percibido en el mes.

	Monto diario del premio por puntualidad percibido	Mayor o menor que	Importe del 10% del SBC
Trabajador A	$23.33	>	$12.57
Trabajador B	$23.33	<	$32.57

Nota: *Debido a que sólo el monto diario del premio por puntualidad percibido por el trabajador "A" fue superior al importe del 10% de su SBC, sólo por este trabajador se integraría a dicho salario el excedente entre ambas cantidades.*

3o. Determinación del monto del premio de puntualidad que se integrará al SBC.

a) Cálculo del importe que no integra el SBC.

		Trabajador A
	Importe diario del 10% del SBC	$12.57
(x)	Días del mes según el art. 29, fracción II, de la LSS	30
(=)	Importe por concepto de premio de puntualidad que no integra el SBC	$377.10

b) Cálculo del excedente que deberá integrar el SBC.

		Trabajador A
	Premio de puntualidad	$700.00
(–)	Importe por concepto de premio de puntualidad que no integra el SBC	377.10
(=)	Excedente que deberá integrar el SBC	$322.90

c) Determinación del monto del premio de puntualidad que se integrará al SBC.

	Excedente que deberá integrar el SBC	$322.90
(÷)	Días de salario devengado en marzo y abril de 2022	61
(=)	Monto del premio de puntualidad que se integrará al SBC	$5.29

h) Integración de las horas extras al salario base de cotización

Mencionamos con anterioridad que, de conformidad con la fracción IX del artículo 27 de la LSS, se excluye como integrante del SBC, el tiempo extraordinario dentro de los márgenes previstos en la LFT.

Derivado de lo anterior, el tiempo extraordinario que esté fuera de los márgenes de la LFT se incluirá en el SBC.

Para efectos de determinar el importe que deberá integrarse al SBC, se presenta el ejemplo siguiente:

Se desea determinar el importe que deberá integrarse al SBC de noviembre de 2022, por concepto de tiempo extraordinario.

DATOS

Salario diario del trabajador	$200
Número de horas extras trabajadas en la segunda semana de noviembre de 2022	12

DESARROLLO

1o. Determinación de la cuota por hora extra (triple).

	Salario diario percibido	$200
(÷)	Número de horas de la jornada ordinaria	8
(=)	Cuota por hora	25
(x)	Tres	3
(=)	Cuota por hora extra (triple)	$75

2o. Determinación de las horas extras pagadas en la segunda semana de noviembre de 2022, que deben considerarse dentro del límite establecido por la LFT.

Día de la semana	Tiempo extraordinario		
	Laborado	Dentro del límite de la LFT	Fuera del límite de la LFT
Lunes	3	3	0
Martes	3	3	0
Miércoles	4	3	1
Jueves	1	0	1
Viernes	1	0	1
Totales	12	9	3

3o. Determinación del importe que deberá integrarse al SBC de noviembre de 2022, por concepto de tiempo extraordinario.

	Número de horas extras fuera del límite de la LFT	3
(x)	Cuota por hora extra (triple)	$75
(=)	Importe que deberá integrarse al SBC, por concepto de tiempo extraordinario	$225

COMENTARIOS

Dado que las horas extras constituyen un elemento variable del salario, para efectos de determinar el SBC, se deberá observar lo siguiente:

1. Si el salario del trabajador lo constituyen sólo elementos variables que no puedan ser previamente conocidos (incluidas las horas extras), se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo.

2. Cuando el salario del trabajador se integra con elementos fijos y variables (horas extras), se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables conforme al numeral anterior.

i) Jornada y semana reducidas

El artículo 29, fracción III, de la LSS, establece que si por la naturaleza o peculiaridades de las labores el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Con el fin de determinar el SBC en jornada o semana reducidas, se observará lo siguiente:

1. Jornada reducida.

Conforme a la fracción I del artículo 62 del Racerf, el SBC de los trabajadores que laboran jornada

reducida se determinará sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete, el cociente será el SBC.

Si el salario resultara inferior al mínimo de la región deberá ajustarse a éste.

2. Semana reducida.

La fracción II del artículo 62 del Racerf señala que si un trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, el SBC se determinará sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el SBC.

Si el salario resultara inferior al mínimo de la región respectiva deberá ajustarse a éste.

3. Trabajadores con jornada y semana reducidas.

En la fracción III del artículo 62 del Racerf se establece que si el trabajador labora jornada y semana reducidas, el SBC se determinará según sea el salario que se estipule por día o unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las mencionadas en los numerales 1 y 2 anteriores.

j) Trabajadores que prestan servicios a varios patrones

El artículo 63 del Racerf establece que en los casos en que el trabajador preste sus servicios a varios patrones, laborando para los mismos jornada o semana reducidas, a solicitud por escrito de estos, el IMSS determinará y autorizará para cada uno, el salario con el cual deberá cubrir las cuotas, aplicando las reglas siguientes:

1. Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea inferior al valor de la UMA, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el IMSS autorizará a que en conjunto paguen la diferencia necesaria para alcanzar el salario mínimo de cotización, cubriendo cada uno la parte que le corresponda de éstas, de acuerdo con el SBC determinado conforme a la fórmula siguiente:

	Salario mínimo de cotización
(÷)	Suma de salarios reportados al IMSS por cada uno de los patrones
(=)	Cociente
(x)	Cada uno de los salarios reportados al IMSS
(=)	SBC para cada patrón

2. Cuando la suma de los salarios que perciba el trabajador sea igual al valor de la UMA o superior a dicha unidad, pero sin exceder el límite superior establecido en el artículo 28 de la LSS, a solicitud por escrito de cualquiera de los patrones, el IMSS les autorizará a que, en conjunto, paguen las cuotas con base en el importe de la suma de los salarios, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma de los salarios que percibe el trabajador.

La autorización que expida el IMSS por este motivo estará vigente hasta que se modifiquen el valor de la UMA o las condiciones de aseguramiento del trabajador.

2. Ley del Infonavit

De acuerdo con el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de las aportaciones a dicho instituto, se aplicará lo contenido en la LSS. Por lo anterior, lo mencionado en este capítulo del libro, en el rubro correspondiente a esta última, será aplicable para obtener el SBC para el pago de aportaciones al Infonavit.

CAPITULO VII
OBLIGACIONES LABORALES DE LOS PATRONES

De conformidad con el artículo 132 de la LFT, son obligaciones de los patrones, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

Para estos efectos, consideramos que es importante que el patrón solicite al trabajador que le firme un acuse de recibo respecto de las condiciones en que se entregan los útiles, instrumentos y materiales de trabajo, para que el trabajador se responsabilice en el cuidado de dichos materiales.

A continuación se presenta un modelo de recibo de útiles, instrumentos y materiales de trabajo:

RECIBO DE UTILES, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE TRABAJO

México, Ciudad de México, a ___de_____de_____, en esta fecha recibí a mi entera satisfacción, por parte de la empresa (o patrón) _____ _____los siguientes:

1. Utiles de trabajo:

_____
_____
_____
_____

2. Instrumentos de trabajo:

_____
_____
_____
_____

3. Materiales de trabajo:

_____
_____
_____
_____

Asimismo, hago constar que los artículos antes mencionados son entregados ( ) nuevos ( ) usados, y que me obligo en los términos de los artículos 134, fracción VI y 135, fracciones III y IX de la Ley Federal del Trabajo, a conservarlos en buenas condiciones, a utilizarlos para el desarrollo de mi trabajo y a restituirlos cuando me sean repuestos o me sean solicitados por el patrón, responsabilizándome de los mismos bajo cualquier circunstancia, excepto por caso fortuito o de fuerza mayor.

_____
Nombre y firma del trabajador

Cabe señalar que el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los

útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

(Art. 994, fracción III, LFT)

5. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

7. Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

(Art. 994, fracción III, LFT)

8. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

Ejemplo:

México, Ciudad de México, a ___de_____de____.

A quien corresponda:

Por este conducto, le comunicamos que el C. _____ _____ desempeñó(a) en la empresa _____ los servicios siguientes:

_____

_____

_____

_____

_____

Nombre y firma del representante legal

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá una multa al patrón por el equivalente de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

(Art. 994, fracción III, LFT)

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5o. de la CPEUM, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

(Art. 994, fracción III, LFT)

10. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá una multa al patrón por el equivalente de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

(Art. 994, fracción III, LFT)

11. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

12. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la SEP.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá una multa al patrón por el equivalente de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

(Art. 994, fracción III, LFT)

13. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

14. Sostener estudios técnicos, industriales o prácticos de algunos trabajadores o hijos de estos. (Véase el rubro "becas educacionales" en el capítulo III de esta obra.)

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá al patrón una multa por el equivalente de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

(Art. 994, fracción III, LFT)

15. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

16. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

Cabe señalar que se impondrá una multa por el equivalente de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

(Art. 994, fracción V, LFT)

17. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

18. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

Cabe señalar que se impondrá una multa por el equivalente de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

(Art. 994, fracción V, LFT)

19. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.

20. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

21. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.

22. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5,000 m2 para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de 5 kilómetros de la población más próxima.

23. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin, cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

24. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en la fracción VI del artículo 110 de la LFT.

En caso de no cumplir con lo anterior, se impondrá una multa al patrón por el equivalente de 50 a 1,500 veces el valor de la UMA.

(Art. 994, fracción III, LFT)

25. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 110 de la LFT.

26. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 de la LFT y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente.

27. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

28. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

29. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 de la LFT, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora o, en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

30. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón.

31. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

32. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

33. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la LFT.

CAPITULO VIII
CALCULO Y RETENCION DEL ISR POR SALARIOS

Conforme al artículo 99, fracción I, de la LISR, quienes hagan pagos por salarios tendrán la obligación de efectuar la retención del impuesto por dichos ingresos.

Ahora bien, para obtener el ISR que deberá retenerse a los trabajadores, se deberá seguir la mecánica que se menciona a continuación:

a) Determinación del impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR.

	Ingresos obtenidos en el mes por salarios (gravados)
(–)	Impuesto local a los ingresos por salarios que, en su caso, haya retenido el empleador en el mes siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%
(=)	Base gravable
(–)	Límite inferior de la tarifa del artículo 96 de la LISR
(=)	Excedente del límite inferior
(x)	Tasa por aplicarse sobre el excedente del límite inferior
(=)	Impuesto marginal
(+)	Cuota fija
(=)	Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR

b) Determinación del subsidio para el empleo.

	Base gravable
(↓)	Aplicación de la tabla del artículo 1.12 del Decreto del 26/XII/2013
(=)	Subsidio para el empleo

c) Determinación del ISR por retener o subsidio para el empleo por entregar.

	Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR
(–)	Subsidio para el empleo
(=)	ISR por retener o subsidio para el empleo por entregar

Es importante destacar que en los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR sea menor que el subsidio para el empleo mensual obtenido de conformidad con la tabla correspondiente, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos anteriores. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Para una mayor comprensión de lo anterior, a continuación se presenta el caso práctico siguiente:

CASO PRACTICO

PLANTEAMIENTO

Se desea determinar el ISR por retener a un trabajador en febrero de 2022.

Nota:

Para este caso práctico se utilizaron la tarifa del artículo 96 de la LISR y la tabla del subsidio para el empleo,

vigentes en 2021, mismas que pueden consultarse en el Anexo I de esta obra.

DATOS

Ingresos obtenidos en febrero de 2022	$15,000.00
Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador	$0.00

DESARROLLO

1o. Determinación del impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR.

	Ingresos obtenidos en febrero de 2022	$15,000.00
(–)	Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador	0.00
(=)	Base gravable	15,000.00
(–)	Límite inferior de la tarifa del artículo 96 de la LISR	13,381.48
(=)	Excedente del límite inferior	1,618.52
(x)	Tasa por aplicarse sobre el excedente del límite inferior	21.36%
(=)	Impuesto marginal	345.72
(+)	Cuota fija	1,417.12
(=)	Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR	$1,762.84

2o. Determinación del subsidio para el empleo.

	Base gravable	$15,000.00
(↓)	Aplicación de la tabla del artículo 1.12 del Decreto del 26/XII/2013	↓
(=)	Subsidio para el empleo	$0.00

3o. Determinación del ISR por retener en febrero de 2022.

	Impuesto según la tarifa del artículo 96 de la LISR	$1,762.84
(–)	Subsidio para el empleo	0.00
(=)	ISR por retener en febrero de 2022	$1,762.84

a) Opción de retener el ISR a destajistas

Los empleadores que paguen en función de la cantidad de trabajo realizado y no de días laborados, podrán optar por efectuar la retención del ISR conforme al procedimiento siguiente:

1. Considerarán el número de días efectivamente trabajados para realizar el trabajo determinado.

2. Dividirán el monto del salario entre el número de días a que se refiere el número anterior y al resultado se le aplicará la tarifa del artículo 96 de la LISR calculada en días, que para tal efecto se publica mediante el Anexo 8 de la RMF.

3. La cantidad que resulte conforme al número anterior se multiplicará por el número de días determinados de acuerdo con el número 1 y el producto será el ISR a retener.

(Art. 175, RISR)

b) Opción de retener el ISR cuando se efectúan pagos semanales, decenales o quincenales

Los empleadores que hagan pagos que comprendan un periodo de 7, 10 o 15 días, podrán optar por efectuar la retención del ISR, aplicando a la totalidad de los ingresos percibidos en el periodo de que se trate, la tarifa del artículo 96 de la LISR, calculada en semanas, decenas o quincenas, según corresponda, que para tal efecto se publica, mediante el Anexo 8 de la RMF.

(Art. 176, RISR)

Cuando los pagos se hagan en forma semanal, el retenedor podrá efectuar los enteros del ISR considerando el número de pagos semanales que se hubieran efectuado en el periodo de que se trate.

(Art. 168, RISR)

c) Otra opción de retener el ISR a trabajadores según el RISR

Existe otra opción para que los empleadores efectúen las retenciones del ISR previstas en el artículo 96 de la LISR. Esta opción consiste en aplicar el procedimiento siguiente:

1. Antes de realizar el primer pago correspondiente al año de calendario por el que se calculen las retenciones, determinarán el monto total de las cantidades que pagarán al trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado en dicho año.

2. El monto que se obtenga conforme al número anterior se dividirá entre 12 y a la cantidad así determinada se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 96 de la LISR. El resultado obtenido será el impuesto por retener.

Cuando se hagan pagos que comprendan periodos de 7, 10 o 15 días, podrán calcular la retención del ISR de acuerdo con esta mecánica, es decir, el resultado obtenido conforme al número 1 se dividirá entre 52 semanas, 36.5 decenas o 24 quincenas, según la periodicidad con que se efectúen los pagos, y al resultado obtenido se le aplicará la tarifa y tablas semanales, decenales o quincenales, según sea el caso.

Cuando se modifique alguna de las cantidades con base en las cuales se efectuó el cálculo a que se refieren los números anteriores, se deberá recalcular el ISR por retener.

(Art. 177, RISR)

d) Cálculo de la retención del ISR cuando el trabajador obtiene percepciones correspondientes a varios meses

Cuando por razones ajenas al trabajador, éste reciba en un solo pago percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas del aguinaldo, de la PTU, de las primas vacacionales o dominicales (tales como sueldos retroactivos), se deberá calcular la retención del ISR conforme al procedimiento siguiente:

1. La(s) remuneración(es) de que se trate se dividirá(n) entre el número de días a que corresponda(n) y el resultado se multiplicará por 30.4.

2. A la cantidad que se obtenga conforme al número anterior, se le sumará el sueldo que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y a esta cantidad se le aplicará el procedimiento que establece el artículo 96 de la LISR.

3. El ISR que se obtenga conforme al número anterior se disminuirá con el ISR que correspondería al ingreso ordinario por salarios, calculando este último sin considerar la(s) remuneración(es) señalada(s) en el número 1.

4. Se calculará una tasa, dividiendo el ISR determinado en el número 3, entre la cantidad que resulte del número 1. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

5. El ISR por retener será la cantidad que resulte de aplicar al monto total de la percepción gravable, la tasa anteriormente determinada.

(Art. 163, RISR)

e) Opción de efectuar retenciones del ISR en periodos comprendidos en dos meses de calendario

Los empleadores que realicen pagos por periodos comprendidos en dos meses de calendario y cuando la tarifa aplicable para el segundo mes de dicho periodo se hubiera actualizado de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 152 de la LISR para el cálculo de la retención del ISR correspondiente, podrán aplicar la tarifa que se encuentre vigente al inicio del periodo por el que se efectúa el pago que se trate; posteriormente, deberá efectuar el ajuste respectivo al calcular el ISR, correspondiente al siguiente pago que realicen al trabajador al cual efectuaron la retención.

(Art. 178, RISR)

f) Disposiciones referentes al subsidio para el empleo

De acuerdo con la fracción I del artículo décimo del Decreto que regula el subsidio para el empleo (DOF 11/XII/2013), en los casos en los que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla de dicho subsidio entre 30.4. El resultado así obtenido se multiplicará por el número de días al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos.

Cuando los pagos por salarios sean por periodos menores a un mes, la cantidad del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrá exceder de la que corresponda conforme a la tabla del subsidio para el monto total percibido en el mes de que se trate.

Cuando los empleadores realicen, en una sola exhibición, pagos por salarios que comprendan dos o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago multiplicarán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla del subsidio por el número de meses a que corresponda dicho pago.

Cuando los contribuyentes presten servicios a dos o más empleadores deberán elegir, antes de que alguno les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, al empleador que les efectuará las entregas del subsidio para el empleo, en cuyo caso deberán comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les den el subsidio para el empleo correspondiente.

Es importante destacar que según el artículo 28, fracción I, de la LISR, las cantidades que se entreguen a los trabajadores provenientes del subsidio para el empleo, no son deducibles para el ISR.

Conforme a la regla 3.17.12 de la RMF, para efectos de lo establecido en el artículo décimo, fracción III, inciso e) del "Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios; de la Ley Federal de Derechos, se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se abrogan la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, y la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo", publicado en el DOF el 11 de diciembre de 2013, se tendrá por cumplida la obligación de la declaración informativa a que hace referencia dicha disposición con la emisión de los CFDI de nómina, toda vez que dichos comprobantes son emitidos en términos de lo establecido en el apéndice 5 "Procedimiento para el registro de Subsidio para el empleo causado, cuando no se entregó en efectivo" de la "Guía de llenado del comprobante del recibo de pago de nómina y su complemento" publicado en el Portal del SAT.

Asimismo, la regla 3.17.13 de la RMF señala que, para efectos de los establecido en el artículo décimo,

fracción III, inciso g) del Decreto antes mencionado, no será acreditable para quienes realicen pagos por concepto de sueldos y salarios, el subsidio para el empleo cuando, no se haya anotado el monto del subsidio para el empleo de manera expresa y por separado en los comprobantes fiscales de nómina entregados a sus trabajadores.

g) Trabajadores que perciben el valor de la UMA

A los trabajadores que sólo perciban el valor de la UMA, no se les efectuarán retenciones del ISR.

(Art. 96, LISR)

h) Plazo para efectuar el entero de las retenciones del ISR

Con base en el artículo 96 de la LISR, los empleadores están obligados a realizar enteros mensuales a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del ejercicio, mismos que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

Sin embargo, las retenciones mencionadas se podrán enterar a más tardar el día que a continuación se señala, considerando el sexto dígito numérico de la clave del RFC, de acuerdo con la tabla siguiente:

Sexto dígito numérico de la clave del RFC	Fecha límite de pago
1 y 2	Día 17 más un día hábil
3 y 4	Día 17 más dos días hábiles
5 y 6	Día 17 más tres días hábiles
7 y 8	Día 17 más cuatro días hábiles
9 y 0	Día 17 más cinco días hábiles

Lo anterior de conformidad con el artículo 5.1 del Decreto que compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación administrativa, publicado el 26 de diciembre de 2013 en el DOF.

Cabe destacar que lo anterior no será aplicable, tratándose de:

1. Los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo 32-A del CFF, que opten por dictaminar sus estados financieros por contador público autorizado en los términos del artículo 52 del CFF.

2. Los contribuyentes a que se refiere el artículo 32-H del CFF.

3. Los sujetos y entidades siguientes (el decreto se refiere al artículo 20, Apartado B, fracciones I a IV, del Reglamento Interior del SAT vigente hasta el 21 de noviembre de 2015, por lo que en nuestra opinión debe modificarse para referirse al artículo 28, Apartado B, fracciones I a IV, del Reglamento Interior del SAT vigente a partir del 22 de noviembre de 2015):

a) Banco de México, las instituciones de crédito, las instituciones para el depósito de valores, las instituciones y las sociedades mutualistas de seguros, las instituciones de fianzas, las bolsas de valores, las bolsas de derivados, las casas de bolsa, las contrapartes centrales de valores, las contrapartes centrales de derivados, las sociedades anónimas promotoras de inversión bursátil, las sociedades anónimas bursátiles, las empresas de servicios complementarios o conexos tanto de grupos financieros como de casas de bolsa, las sociedades financieras de objeto múltiple a que se refiere la Ley General de

Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito que se consideren como entidades reguladas, las sociedades controladoras de grupos financieros, las inmobiliarias en las que en su capital social tengan participación entidades del sector financiero, las oficinas de representación de bancos extranjeros, las asociaciones u organismos que agrupen a las entidades antes señaladas, las sociedades nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito y las instituciones nacionales de seguros y de fianzas, así como los fideicomisos que emitan certificados bursátiles colocados entre el gran público inversionista y aquellos fideicomisos o sociedades en los que los fideicomisos emisores de certificados antes mencionados participen como fideicomisarios, accionistas o socios según corresponda, de manera directa o indirecta con más del 50% de sus acciones, partes sociales o patrimonio del fideicomiso.

Asimismo, respecto de cualquiera de las entidades e instituciones referidas en el párrafo anterior, por el periodo posterior a la fecha en que se les haya revocado, cancelado o suspendido, en su caso, la autorización que, para operar conforme a las disposiciones jurídicas aplicables les hubiere sido otorgada por la SHCP, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro o cualquier otra autoridad competente para otorgar dichas autorizaciones conforme a las citadas disposiciones.

b) Las sociedades integradas e integradoras que cuenten con autorización para determinar el ISR en términos del Capítulo VI (Del Régimen Opcional para Grupos de Sociedades) del Título II de la Ley del ISR.

c) Los contribuyentes personas morales a que se refiere el Título II de la Ley del ISR que en el último ejercicio declarado hayan consignado en sus declaraciones normales ingresos acumulables para efectos del ISR iguales o superiores a un monto equivalente a 1,250 millones de pesos.

d) Los contribuyentes personas morales a que se refiere el Título II de la Ley del ISR que al cierre del ejercicio inmediato anterior tengan acciones colocadas entre el gran público inversionista, en bolsa de valores y que no se encuentren en otro supuesto señalado en cualquiera de los incisos anteriores.

4. La Federación y las entidades federativas.

5. Los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal mayoritaria de la Federación.

6. Los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal mayoritaria de las entidades federativas, así como aquellos fondos o fideicomisos que, en los términos de sus respectivas legislaciones, tengan el carácter de entidades paraestatales, excepto los de los municipios.

7. Los partidos y asociaciones políticos legalmente reconocidos.

8. Las integradas e integradoras a que se refiere el Capítulo VI del Título II de la LISR, denominado “Del Régimen Opcional para Grupos de Sociedades”.

i) Presentación del entero de las retenciones del ISR

Las personas físicas y morales que se encuentren obligadas a presentar sus declaraciones de pagos provisionales y definitivos mediante el Servicio de Declaraciones y Pagos, enterarán las retenciones de ISR derivadas del pago de salarios, utilizando el referido servicio.

j) Opción de retener el ISR por pago de aguinaldo, PTU, primas vacacionales y dominicales

Conforme al artículo 174 del RISR, los empleadores que efectúen pagos por concepto de aguinaldo, PTU, primas dominicales y vacacionales, podrán optar por retener el ISR que corresponda a dichas remuneraciones, siguiendo la mecánica siguiente:

1o. Se determina el ISR correspondiente a la remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical.

	Remuneración total gravada por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical, según se trate
(÷)	365
(=)	Remuneración diaria
(x)	30.4
(=)	Remuneración mensual
(+)	Ingreso mensual ordinario por salarios
(=)	Base del ISR
(↓)	Aplicación del procedimiento señalado en el artículo 96, LISR y de la tabla del artículo 1.12 del Decreto del 26/XII/2013
(=)	ISR según procedimiento
(–)	ISR correspondiente al ingreso mensual ordinario por salarios
(=)	ISR correspondiente a la remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical

2o. Se determina la tasa por aplicar a la remuneración total gravada por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical.

	ISR correspondiente a la remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical
(÷)	Remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical
(=)	Cociente
(x)	Cien
(=)	Tasa por aplicar

3o. Por último, se determina el ISR por retener por el pago de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical.

	Remuneración total gravada por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical, según se trate
(x)	Tasa por aplicar
(=)	ISR por retener por el pago de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical

Por lo anterior, con la finalidad de saber qué mecánica conviene aplicar al trabajador (procedimiento del artículo 96 de la LISR o del 174 del RISR) para efectuarle la retención del ISR por el pago de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical, es recomendable que se realicen ambos cálculos y llevar a cabo la comparación correspondiente.

Para una mayor comprensión de lo anterior, a continuación se presenta el caso práctico siguiente:

CASO PRACTICO

PLANTEAMIENTO

Cálculo del ISR que un empleador deberá retener a sus trabajadores por concepto de pago de aguinaldo, siguiendo las mecánicas que se señalan en la LISR y su Reglamento.

DATOS

Generales:

- Valor de la UMA (supuesto) $90.34
- Importe exento del aguinaldo (30 días x $2,710.20) $2,667.00

De los trabajadores:

	Trabajador 1	Trabajador 2
Días de aguinaldo percibido	20	25
Sueldo mensual ordinario	$8,000	$4,500
Aguinaldo percibido	$5,333	$3,750

DESARROLLO

1o. Determinación del aguinaldo gravado.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Monto del aguinaldo percibido	$5,333.00	$3,750.00
(–)	Importe exento del aguinaldo	$2,710.20	$2,710.20
(=)	Aguinaldo gravado	$2,622.80	$1,039.80

2o. Cálculo del ISR con base en la mecánica señalada en la LISR.

a) Determinación del importe total gravado en diciembre de 2021.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Sueldo mensual ordinario	$8,000.00	$4,500.00
(+)	Aguinaldo gravado	2,622.80	1,039.80
(=)	Importe total gravado en diciembre de 2022	$10,622.80	$5,539.80

b) Determinación del ISR sobre el importe total gravado en diciembre de 2021.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Importe total gravado en diciembre de 2022	$10,666.00	$5,583.00
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR y de la tabla del subsidio para el empleo, contenida en el artículo 1.12 del Decreto del 26 de diciembre de 2013	↓	↓
(=)	ISR del total de percepciones gravadas en diciembre de 2022	$933.40	$34.12

c) Determinación del ISR sobre el sueldo mensual ordinario.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Sueldo mensual ordinario	$8,000	$4,500
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR y de la tabla del subsidio para el empleo, contenida en el artículo 1.12 del Decreto del 26 de diciembre de 2013	↓	↓
(=)	ISR sobre el sueldo mensual ordinario	$596.42	($95.10)

d) Determinación del ISR correspondiente al aguinaldo.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	ISR del total de percepciones gravadas en diciembre de 2022	$933.40	$34.12
(–)	ISR sobre el sueldo mensual ordinario	596.42	(95.10)
(=)	ISR correspondiente al aguinaldo	$336.98	$129.23

3o. Determinación del ISR por concepto de aguinaldo, según el procedimiento señalado en el artículo 174 del RISR.

a) Determinación de la parte mensual del aguinaldo gravado.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Aguinaldo gravado	$2,622.80	$1,039.80
(÷)	Número de días del año	365	365
(=)	Parte diaria del aguinaldo	7.19	2.85
(x)	Factor	30.4	30.4
(=)	Parte mensual del aguinaldo gravado	$218.45	$86.60

b) Determinación del importe de la percepción mensual promedio.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Sueldo mensual ordinario	$8,000.00	$4,500.00
(+)	Parte mensual del aguinaldo gravado	218.45	86.60
(=)	Percepción mensual promedio	$8,218.45	$4,586.60

c) Determinación del ISR correspondiente a la percepción mensual promedio.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Percepción mensual promedio	$8,230	$4,598
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR y de la tabla del subsidio para el empleo, contenida en el artículo 1.12 del Decreto del 26 de diciembre de 2013	↓	↓
(=)	ISR de la percepción mensual promedio	$620.19	($89.56)

d) Determinación del ISR del sueldo mensual ordinario.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Sueldo mensual ordinario	$8,000.00	$4,500.00
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 96 de la LISR y de la tabla del subsidio para el empleo, contenida en el artículo 1.12 del Decreto del 26 de diciembre de 2013	↓	↓
(=)	ISR del sueldo mensual ordinario	$596.42	($95.10)

e) Determinación del ISR correspondiente a la parte mensual del aguinaldo.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	ISR de la percepción mensual promedio	$620.19	($89.56)
(–)	ISR del sueldo mensual ordinario	596.42	(95.10)
(=)	ISR de la parte mensual del aguinaldo	$23.77	$5.54

f) Determinación de la tasa aplicable al aguinaldo.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	ISR de la parte mensual del aguinaldo	$23.77	$5.54
(÷)	Parte mensual del aguinaldo gravado	218.45	86.60
(=)	Cociente	0.1088	0.0640
(x)	Cien	100	100
(=)	Tasa aplicable al aguinaldo	10.88%	6.40%

g) Determinación del impuesto por el pago del aguinaldo.

		Trabajador 1	Trabajador 2
	Importe gravado por concepto de aguinaldo	$2,622.80	$1,039.80
(x)	Tasa aplicable al aguinaldo	10.88%	6.40%
(=)	ISR por el pago del aguinaldo	$285.36	$66.55

4o. Cuadro comparativo del ISR por aguinaldo, según el procedimiento que señala el artículo 96 de la LISR y de acuerdo con el procedimiento indicado en el artículo 174 del Reglamento de la misma ley.

	ISR por aguinaldo, según mecánica de la LISR	Mayor o menor que	ISR por aguinaldo, según mecánica del RISR
Trabajador 1	$336.98	>	$285.36
Trabajador 2	$129.23	>	$66.55

COMENTARIOS

Según se observa, la mecánica señalada en el artículo 174 del RISR conviene a ambos trabajadores.

Por ello, es recomendable que las empresas efectúen el cálculo del ISR a cada trabajador por el pago de aguinaldo, PTU, primas vacacionales o primas dominicales, de conformidad con ambas mecánicas, con el fin

de conocer cuál de ellas conviene a cada trabajador.

k) Procedimiento para retener el ISR por pago de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones

De acuerdo con el artículo 96 de la LISR, los empleadores que efectúen pagos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, deberán realizar la retención del ISR conforme a la mecánica siguiente:

	Ingreso total por concepto de primas de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos, por separación
(–)	Exención equivalente a 90 veces el valor de la UMA por cada año de servicio
(=)	Ingreso gravado por concepto de primas de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos, por separación (cuando el resultado sea positivo)
(x)	Porcentaje que representa el ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo
(=)	ISR por retener[7]

Nota:
1. *Al ISR que el empleador deberá retener por el pago de la indemnización no se le podrá acreditar el subsidio para el empleo.*

En relación con esta mecánica se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. El por ciento que representa el ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario respecto de dicho sueldo, se obtendrá de la forma siguiente:

	ISR resultante de aplicar al último sueldo mensual ordinario la tarifa del artículo 96 de la LISR
(÷)	Ultimo sueldo mensual ordinario
(=)	Cociente
(x)	Cien
(=)	Porcentaje que representa el ISR del último sueldo mensual ordinario, respecto de dicho sueldo

2. Es importante mencionar que cuando los ingresos por primas de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos, por separación, no excedan el último sueldo mensual ordinario, para efectos de determinar la retención del ISR, no se deberá seguir la mecánica de referencia, sino que se deberá aplicar a dichos ingresos, únicamente la tarifa del artículo 96 de la LISR.

Para una mayor comprensión de lo anterior, se presenta el caso práctico siguiente:

CASO PRACTICO

PLANTEAMIENTO

Se desea determinar la retención del ISR que deberá efectuar un empleador por el pago de una indemnización derivada del término de una relación laboral.

DATOS

Tiempo laborado	4 años 3 meses
Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
90 veces el valor de la UMA ($90.34 x 90)	$8,130.60
Ingresos por la indemnización	$38,220.00
Ultimo sueldo mensual ordinario	$6,400.00
ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario, aplicando subsidio para el empleo	$169.00
Fecha en que concluyó la relación laboral	Agosto de 2022

DESARROLLO

1o. Determinación del monto gravado de la indemnización.

a) Cálculo del monto exento de la indemnización.

	90 veces el valor de la UMA	$8,130.60
(x)	Años laborados	4
(=)	Monto exento de la indemnización	$32,522.40

b) Cálculo del monto gravado de la indemnización.

	Ingresos por la indemnización	$38,220.00
(–)	Monto exento de la indemnización	32,522.40
(=)	Monto gravado de la indemnización	$5,697.60

2o. Determinación de la tasa aplicable para el cálculo de la retención sobre la indemnización pagada.

	ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario	$169.00
(÷)	Ultimo sueldo mensual ordinario	6,400.00
(=)	Cociente	0.0264
(x)	Cien	100
(=)	Porcentaje que representa el ISR del último sueldo mensual ordinario, respecto de dicho sueldo	2.64%

3o. Determinación del ISR por retener sobre la indemnización pagada.

	Monto gravado de la indemnización	$5,697.60
(x)	Porcentaje que representa el ISR del último sueldo mensual ordinario, respecto de dicho sueldo	2.64%
(=)	ISR por retener sobre la indemnización pagada	$150.45

l) Procedimiento para retener el ISR por pago único de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro

Según el artículo 173 del RISR, cuando los empleadores paguen jubilaciones, pensiones o haberes de retiro mediante un pago único, se deberá calcular la retención del ISR aplicando el procedimiento siguiente:

1. Se aplicará el procedimiento que establece el artículo 96 de la LISR a la cantidad mensual que hubiera

percibido el trabajador de no haber pago único, disminuida de quince veces el valor mensual de la UMA.

2. Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el ISR resultante conforme al número anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

m) Procedimiento para retener el ISR de pagos en una sola exhibición con cargo a subcuentas del IMSS y con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del ISSSTE

Conforme al artículo 96-Bis de la Ley del ISR las personas morales que hagan pagos en una sola exhibición a personas físicas con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del ISSSTE, distintos de los conceptos señalados en el artículo 93, fracción IV de la Ley del ISR, deberán retener y enterar el impuesto conforme a lo siguiente:

1. Se dividirá el monto total del ingreso recibido entre el número total de años en que los trabajadores contribuyeron a las subcuentas del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS o a las subcuentas de ahorro para el retiro y de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del ISSSTE.

2. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 152 de la Ley del ISR.

3. La cantidad obtenida, se dividirá entre el resultado obtenido conforme al numeral 1, el cociente así obtenido se multiplicará por 100 y el producto se expresará en por ciento.

4. El porcentaje que resulte al numeral anterior será el que se aplique sobre el excedente del monto exento del total de los recursos que se entregarán, y el resultado será la retención que deba realizarse a cada contribuyente.

5. La retención se enterará ante las oficinas autorizadas, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente a aquél al que corresponda el pago, y se deberá expedir el CFDI en el que conste el monto del pago, así como el impuesto retenido.

Cabe señalar que el impuesto retenido en los términos antes señalados podrá considerarse como pago definitivo cuando las personas físicas únicamente obtengan ingresos de los señalados en este apartado.

CAPITULO IX
CALCULO DEL ISR ANUAL DE LOS TRABAJADORES

Según el artículo 99, fracción II, de la LISR, es una obligación de las personas que realicen pagos por salarios, calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados. Lo anterior, con la finalidad de determinar si existe impuesto a cargo o a favor de cada uno de los trabajadores.

Para determinar el ISR anual de los trabajadores, el artículo 97 de la LISR y las disposiciones que regulan el subsidio para el empleo señalan el procedimiento siguiente:

1o. Cuando el ISR es mayor que la suma del subsidio para el empleo mensual que le correspondió al trabajador en el ejercicio.

	Ingresos obtenidos en un año de calendario
(–)	Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%
(=)	Base gravable
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 152 de la LISR
(=)	ISR según la tarifa del artículo 152 de la LISR
(–)	Suma del subsidio para el empleo mensual que le correspondió al trabajador en el ejercicio
(=)	Saldo a cargo del trabajador (cuando el ISR sea mayor)
(–)	Retenciones de ISR efectuadas durante el año
(=)	Saldo neto a cargo o a favor del trabajador

El saldo a cargo del trabajador deberá enterarse ante las oficinas autorizadas a más tardar en febrero siguiente al año de calendario de que se trate. En caso de que resulte diferencia a favor deberá compensarse contra la retención de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

2o. Cuando el ISR es menor que la suma del subsidio para el empleo mensual que le correspondió al trabajador en el ejercicio.

En este caso se aplicará la fórmula siguiente:

	Ingresos obtenidos en un año de calendario
(–)	Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%
(=)	Base gravable
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 152 de la LISR
(=)	ISR según la tarifa del artículo 152 de la LISR
(–)	Suma del subsidio para el empleo mensual que le correspondió al trabajador en el ejercicio
(=)	Diferencia negativa

En este caso no resultará impuesto a cargo del trabajador, ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio al empleo, es decir, las cantidades entregadas por dicho concepto durante el ejercicio tendrán el carácter de definitivas.

3o. Cuando al contribuyente no le correspondió cantidad alguna de subsidio para el empleo mensual en el ejercicio.

En este caso se seguirá la mecánica siguiente:

	Ingresos obtenidos en un año de calendario
(–)	Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%
(=)	Base gravable
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 152 de la LISR
(=)	ISR según la tarifa del artículo 152 de la LISR
(–)	Retenciones de ISR efectuadas durante el año
(=)	Saldo a cargo o a favor del trabajador

Con respecto a la determinación del ISR anual conviene señalar lo siguiente:

1. El procedimiento establecido en este tema es aplicable a los contribuyentes siguientes:

a) Las personas que perciban ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y demás prestaciones derivadas de una relación laboral, incluyendo la PTU, sin considerar las prestaciones percibidas como consecuencia del término de la relación laboral.

b) Los funcionarios y trabajadores que obtengan remuneraciones y demás prestaciones de la Federación, las entidades federativas y los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

Mas no para aquellos que, de acuerdo con lo establecido en las fracciones II a VII del artículo 94 de la LISR, sean asimilables a salarios para efectos de cumplir con la obligación de pagar el ISR, a los cuales no se les aplica el subsidio para el empleo mensual, no obstante que en el artículo 97 de la citada Ley se establece también la obligación para los empleadores de calcular el impuesto anual respecto de los contribuyentes que perciben ingresos asimilados a salarios.

a) Casos en que el empleador no está obligado a efectuar el cálculo del impuesto anual

Los empleadores no harán el cálculo del impuesto anual cuando se trate de trabajadores que:

1. Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1o. de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1o. de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.

2. Hayan obtenido ingresos anuales por salarios o conceptos asimilados a estos que excedan de $400,000.00.

3. Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

(Art. 97, LISR)

b) Tratamiento de las diferencias a cargo o a favor que resulten del cálculo anual

- ***Diferencias a cargo***

Las diferencias que resulten a cargo de los contribuyentes con motivo del cálculo del ISR anual, se enterarán ante las oficinas autorizadas, a más tardar en febrero siguiente al año de calendario de que se trate.

(Art. 97, LISR)

- ***Diferencias a favor***

La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

El retenedor debe compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a los demás contribuyentes, siempre que cumpla con los requisitos siguientes:

1. Que se trate de contribuyentes que presten sus servicios a un mismo empleador y no estén obligados a presentar declaración anual.

2. Que recabe documentación comprobatoria de que entregó la cantidad compensada al contribuyente con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un contribuyente o sólo se pueda hacer en forma parcial, el contribuyente podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en el comprobante fiscal a que se refiere la fracción III del artículo 99 de la LISR, el monto que le hubiere compensado.

El contribuyente podrá solicitar la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el SAT mediante reglas de carácter general.

También, cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador, bastará que exista un saldo a su favor y que se haya presentado la declaración del ejercicio para que el trabajador solicite la devolución de las cantidades no compensadas, siempre que se cumpla lo dispuesto por el artículo 22 del CFF y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Para solicitar la devolución, no es requisito la presentación por parte del trabajador del escrito de aviso al patrón de que se presentaría declaración anual.

Asimismo, el retenedor podrá solicitar la devolución de las cantidades a favor del trabajador, siempre que tal devolución se haga directamente a este último.

(Arts. 97, LISR; 179 y 180, RISR; 22, CFF)

CASOS PRACTICOS

CASO 1

Cálculo anual del ISR sobre salarios de un trabajador al que le resulta impuesto a cargo, y que al aplicarle las retenciones del ISR efectuadas en el ejercicio, obtiene un saldo a favor

DATOS

Ingresos obtenidos en el ejercicio	$100,190.00
Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario	$0.00
Cantidades del subsidio para el empleo mensual que correspondieron al contribuyente en el ejercicio (supuestas)	$1,889.00
Retenciones de ISR efectuadas en el ejercicio (supuestas)	$8,852.00

DESARROLLO

1o. Determinación del ISR conforme a la tarifa del artículo 152 de la LISR.

	Ingresos obtenidos en el ejercicio	$100,190.00
(–)	Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario	0.00
(=)	Ingresos gravados obtenidos en el ejercicio	100,190.00
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 152 de la LISR	↓
(=)	ISR determinado conforme a la tarifa del artículo 152 de la LISR	$7,612.97

2o. Determinación de la diferencia a cargo.

	ISR determinado conforme a la tarifa del artículo 152 de la LISR	$7,612.97
(–)	Cantidades del subsidio para el empleo mensual que correspondieron al contribuyente en el ejercicio	1,889.00[1]
(=)	Diferencia a cargo	$5,723.97[2]

Notas:

1. *Monto obtenido de la suma de las cantidades del subsidio para el empleo mensual que durante el ejercicio le correspondieron al trabajador conforme a la t bla de subsidio para el empleo, contenida en el artículo 1.12 del Decreto del 26 de diciembre de 2013.*

2. *Cuando el impuesto sea mayor que la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le hayan correspondido al contribuyente, se considerará impuesto a cargo el excedente que resulte, y contra el mismo se podrá acreditar el importe de los pagos provisionales efectuados.*

3o. Determinación del ISR a cargo o a favor del ejercicio.

	Diferencia a cargo	$5,723.97
(–)	Retenciones de ISR efectuadas en el ejercicio	8,852.00
(=)	ISR a favor del ejercicio	($3,128.03)

COMENTARIO

En este caso, el ISR a cargo resulta menor que los pagos provisionales realizados, lo cual genera un ISR a favor del ejercicio, al que la LISR denomina diferencia a favor; para estas diferencias la ley de la materia señala que deberán compensarse contra la retención de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior, y que las cantidades no compensadas puedan solicitarse en devolución.

CASO 2

Cálculo anual del ISR sobre salarios de un trabajador al que le resulta saldo a cargo, aun después de haber aplicado las retenciones del ISR que le efectuaron

DATOS

Ingresos obtenidos en el ejercicio	$77,000.00
Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario	$0.00
Cantidades del subsidio para el empleo mensual que correspondieron al contribuyente en el ejercicio (supuestas)	$3,027.00
Retenciones del ISR efectuadas en el ejercicio (supuestas)	$1,273.00

DESARROLLO

1o. Determinación del ISR conforme a la tarifa del artículo 152 de la LISR.

	Ingresos obtenidos en el ejercicio	$77,000.00
(–)	Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario	0.00
(=)	Ingresos gravados obtenidos en el ejercicio	$77,000.00
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 152 de la LISR	↓
(=)	ISR determinado conforme a la tarifa del artículo 152 de la LISR	$5,089.90

2o. Determinación de la diferencia a cargo.

	ISR determinado conforme a la tarifa del artículo 152 de la LISR	$5,089.90
(–)	Cantidades del subsidio para el empleo mensual que correspondieron al contribuyente en el ejercicio	3,027.00[1]
(=)	Diferencia a cargo	$2,062.90[2]

Notas:

1. *Monto obtenido de la suma de las cantidades del subsidio para el empleo mensual que durante el ejercicio le correspondieron al trabajador conforme a la tabla del subsidio para el empleo, contenida en el artículo 1.12 del Decreto del 26 de diciembre de 2013.*

2. *Cuando el impuesto sea mayor que la suma de las cantida des que por concepto de subsidio para el empleo mensual le hayan correspondido al contribuyente, se considerará impuesto a cargo el excedente que resulte, y contra el mismo se podrá acreditar el importe de los pagos provisionales efectuados.*

3o. Determinación del ISR a cargo o a favor del ejercicio.

	Diferencia a cargo	$2,062.90
(–)	Retenciones del ISR efectuadas en el ejercicio	1,273.00
(=)	ISR a cargo del ejercicio	$789.90

COMENTARIO

Se ejemplificó la determinación del ISR anual de un trabajador al que le resulta ISR a cargo en el ejercicio; de acuerdo con el artículo 97 de la LISR, la diferencia a cargo deberá enterarse ante las oficinas autorizadas a más tardar en febrero siguiente al año de calendario de que se trate.

CASO 3

Cálculo anual de un trabajador, donde no se obtiene ISR a cargo ni se entregará cantidad alguna por concepto del subsidio para el empleo

DATOS

Ingresos obtenidos en el ejercicio	$38,500.00
Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario	$0.00
Cantidades del subsidio para el empleo mensual que correspondieron al contribuyente en el ejercicio (supuestas)	$4,221.00
Retenciones de ISR efectuadas en el ejercicio (supuestas)	$254.00

DESARROLLO

1o. Determinación del ISR conforme a la tarifa del artículo 152 de la LISR.

	Ingresos obtenidos en el ejercicio	$38,500.00
(–)	Impuesto local a los ingresos por salarios retenido por el empleador en el año de calendario	0.00
(=)	Ingresos gravados obtenidos en el ejercicio	$38,500.00
(↓)	Aplicación de la tarifa del artículo 152 de la LISR	↓
(=)	ISR determinado conforme a la tarifa del artículo 152 de la LISR	$2,117.47

2o. Determinación de la diferencia a cargo.

	ISR determinado conforme a la tarifa del artículo 152 de la LISR	$2,117.47
(–)	Cantidades del subsidio para el empleo mensual que correspondieron al contribuyente en el ejercicio	4,221.00
(=)	Diferencia a cargo o a favor	$0.00

COMENTARIO

Cuando el ISR determinado conforme al artículo 152 de la ley que regula este impuesto, sea menor que la suma de las cantidades del subsidio para el empleo mensual que le hubieran correspondido, no habrá impuesto a cargo del contribuyente, ni se le entregará cantidad alguna por concepto del subsidio para el empleo.

Dicha situación se ejemplifica en este caso, por lo que el subsidio para el empleo que se le entregó en efectivo durante el ejercicio, debe considerarse como definitivo.

Por otra parte, consideramos que las retenciones del ISR efectuadas al trabajador en el ejercicio ($254) quedarán como un saldo a favor.

CAPITULO X
OTRAS OBLIGACIONES EN EL ISR

1. Expedir y entregar comprobantes fiscales

Los empleadores deberán expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por sueldos y salarios, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral [artículos 132, fracciones VII (constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido) y VIII (constancia escrita relativa a los servicios de los trabajadores), y 804, primer párrafo, fracciones II (recibo de pagos de salarios) y IV (comprobante de pago de PTU, de vacaciones y de aguinaldos, así como de las primas referidas en la Ley laboral), de la LFT].

(Art. 99, fracción III, LISR)

Los empleadores obligados a expedir los comprobantes fiscales referidos, deberán consignar en los mismos todos los datos de la persona que le hubiera prestado servicios personales subordinados y devolver al trabajador el original de los comprobantes fiscales expedidos por otros empleadores que le hubiera entregado el trabajador durante el año de calendario de que se trate, conservando copias de estos últimos.

(Art. 183, RISR)

2. Solicitar constancias y comprobantes fiscales

Es obligación de los empleadores, solicitar, en su caso, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, las constancias y los comprobantes fiscales a que se refiere el numeral anterior, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio, y cerciorarse de que se encuentren inscritos en el RFC.

(Art. 99, fracción IV, primer párrafo, LISR)

En caso de que el trabajador no proporcione las constancias y los comprobantes fiscales al empleador dado que no laboró en el transcurso del año con otro patrón, es importante que se le solicite a dicho trabajador, un escrito en el que conste tal situación.

Ejemplo:

México, Ciudad de México, a _____ de _____ de _____.

(NOMBRE DE LA EMPRESA)

(NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL)

PRESENTE:

En relación con el requerimiento que se me hiciera al ingresar a esta empresa, respecto de las constancias y los comprobantes fiscales de mi empleo anterior, por este conducto hago constar a usted, bajo protesta de decir verdad, que no tuve otros ingresos por salarios durante el ejercicio de enero a diciembre de_____, sino hasta la fecha en que ingrese a esta empresa.

Atentamente,

_____

Nombre y firma del trabajador

3. Solicitar comunicación de prestación de servicios a otro patrón

Es obligación de los empleadores, solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de efectuar el primer pago, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

(Art. 99, fracción IV, segundo párrafo, LISR)

4. Presentar declaración anual de subsidio para el empleo

Los contribuyentes deberán presentar ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador la totalidad de los ingresos obtenidos durante el ejercicio de que se trate, que sirvió de base para determinar el subsidio para el empleo, así como el monto de este último conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.

Cabe destacar que esta obligación se deberá cumplir para poder acreditar las cantidades entregadas a los trabajadores por concepto de subsidio para el empleo contra el ISR a cargo o el retenido a terceros.

(Art. décimo, fracción III, inciso e, Decreto que regula el subsidio para el empleo -DOF 11/XII/2013-)

En otro orden de ideas, en relación con la recuperación del subsidio para el empleo que se encuentre pendiente de acreditar, el SAT emitió el criterio 44/ISR/N de la Compilación de Criterios Normativos. Por su importancia, lo transcribimos:

44/ISR/N Subsidio para el empleo. Es factible recuperar vía devolución el remanente no acreditado.

El artículo octavo, fracción III, primer párrafo del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del ISR, del CFF, de la Ley del IEPS, de la Ley del IVA y, se otorga el Subsidio para el Empleo, publicado en el DOF el 1o. de octubre de 2007 establece para quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio para el empleo, la opción de acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los requisitos que al efecto establezca dicho numeral.

El artículo 22 del CFF señala que las autoridades fiscales devolverán las cantidades pagadas indebidamente y las que procedan conforme a las leyes fiscales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la tesis 2a. XXXVIII/2009 visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XXIX, abril de 2009, Página: 733, novena época, determinó que el mecanismo elegido por el legislador para recuperar las cantidades pagadas por el empleador, tiende a evitar que éste las absorba afectando su patrimonio, con la condición de que el acreditamiento correspondiente se realice únicamente contra el ISR, de ahí que esa figura fiscal solo se prevea respecto de las cantidades pagadas por concepto de subsidio para el empleo y, por ello, la diferencia que surja de su sustracción no queda regulada en dichas disposiciones legales sino en el artículo 22 del CFF, que establece la procedencia de la devolución de cantidades pagadas indebidamente o en demasía; por tanto, si en los plazos en que debe realizarse el entero del impuesto a cargo o del retenido de terceros, el patrón tiene saldo a favor derivado de agotar el esquema de acreditamiento del ISR, puede solicitarlo en términos del indicado artículo 22.

Bajo ese contexto, en los casos en que exista remanente de subsidio para el empleo pagado a los trabajadores que resulte de agotar el esquema de acreditamiento del ISR a cargo o del retenido a terceros, será susceptible de devolución, conforme a lo dispuesto por el artículo 22 del citado Código.

5. Inscribir al trabajador en el RFC

Los patrones están obligados a solicitar a las personas que contraten para prestar servicios personales subordinados, los datos necesarios, a fin de inscribirlas en el RFC, o bien, cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

(Art. 99, fracción V, LISR)

6. Proporcionar constancia de viáticos

Los empleadores deberán proporcionar a los trabajadores, a más tardar el 15 de febrero de cada año, constancia y el comprobante fiscal del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate. Es importante mencionar que los viáticos por los cuales se deberá entregar la constancia y el comprobante fiscal en comento, son los que deben considerarse como ingresos exentos de los trabajadores, es decir, aquellos que hayan sido efectivamente erogados en servicio del patrón y se haya comprobado esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.

(Arts. 93, fracción XVII y 99, fracción VI, LISR)

7. Presentar declaración de personas que ejercieron la opción de adquirir acciones

Los patrones están obligados a presentar, ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado, conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.

(Arts. 94, fracción VII y 99, fracción VII, LISR)

CAPITULO XI
INSCRIPCION COMO PATRON ANTE EL IMSS E INFONAVIT

Conforme al artículo 15, fracción I, de la LSS, los patrones están obligados a registrarse como patrones ante el IMSS, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

La información para el registro deberá proporcionarse al IMSS en documento impreso o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto-ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de la LSS y sus reglamentos.

La obligación en comento no se aplicará en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

Es importante mencionar que cuando el patrón no se registre ante el IMSS o lo haga fuera del plazo establecido en ley, se considerará infracción, misma que se sancionará con una multa equivalente de 20 a 350 veces el valor de la UMA.

(Arts. 304-A, fracción I y 304-B, fracción IV, de la LSS)

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 12 del Racerf cualquier persona física o moral estará obligada a registrarse como patrón o sujeto obligado ante el Instituto a partir de que:

1. Empiece a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores.

2. Se constituya como sociedad cooperativa.

3. Inicie vigencia su convenio de incorporación celebrado con el Instituto.

4. Inicie vigencia el Decreto de incorporación que expida el Ejecutivo Federal en términos de la fracción III del artículo 12 de la LSS.

Para efectos de cumplir con la obligación referida, se deberán seguir los lineamientos que se establecen en la normatividad interna del IMSS, a saber:

Los trámites podrán realizarse conforme a lo siguiente:

1. En línea con CURP.

Los patrones deberán contar con la siguiente información:

- Archivos .key, .cer y contraseña de la clave privada de la FIEL.
- Ingresar al escritorio virtual en el portal de Internet del IMSS para iniciar el trámite.

2. En línea con FIEL.

El trámite deberá realizarse mediante una pre-alta en línea en el portal de Internet del IMSS y concluirlo en la subdelegación que corresponda al patrón conforme a su domicilio fiscal las 24 horas del día, los 365 días del año.

- ***Patrón persona física***

Los patrones personas físicas deberán contar con la siguiente información:

- Comprobante de domicilio del centro de trabajo.
- Contar con la FIEL expedida por el SAT.
- Registrarse en la página de Internet del IMSS en donde proporcionará los datos que solicite el sistema.

- ***Persona moral:***

Los patrones personas morales deberán exhibir la siguiente información:

- Comprobante de domicilio del centro de trabajo.
- Primera y última hoja del poder notarial para actos de dominio, de administración o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el IMSS, así como la hoja donde aparezca el nombre del representante legal.

- Primera y última hoja de la escritura pública o acta constitutiva que contenga el sello del registro público de la propiedad y del comercio, así como la hoja donde aparezca el nombre del representante legal.
- Tratándose de personas morales con sindicato deberá presentarse la primera y última hoja de la resolución emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.
- Contar con la FIEL expedida por el SAT.
- Registrarse en la página de Internet del IMSS en donde proporcionará los datos que solicite el sistema.

Al concluir el trámite el patrón recibirá Carta de términos y condiciones para el uso de la firma electrónica avanzada en los actos que realicen ante el IMSS; acuse de recibo electrónico, aviso de registro patronal personas morales en el régimen obligatorio (ARP-PM) y la tarjeta de identificación patronal.

Una vez concluido el paso anterior, se podrá inscribir a los trabajadores con el uso de su FIEL, por lo que no será necesario que tramite el número patronal de identificación electrónica ni el certificado digital ante el IMSS.

3. Presencial.

En la inscripción patronal presencial se puede efectuarse mediante una cita previa mediante Internet, a través de la página web del IMSS en la liga electrónica www.imss.gob.mx, en donde se proporcionarán los datos que solicite el sistema, debiendo presentarse en la subdelegación u oficina auxiliar de afiliación y cobranza que corresponda de acuerdo al domicilio fiscal o al centro de trabajo, en la fecha y hora indicadas por el sistema.

Asimismo, se puede realizar de manera directa haciendo fila de espera en la subdelegación u oficina auxiliar de afiliación y cobranza correspondiente en horario de 8:00 a 15:30 horas de lunes a viernes en días hábiles para el IMSS, en donde el b gb gb de ventanilla capturará os datos que solicite el sistema.

- ***Patrón persona física:***

Se deberá acudir con la siguiente información:

- Copia del RFC del domicilio fiscal.
- Copia del aviso de apertura del establecimiento.
- Original y copia del comprobante del domicilio del centro de trabajo, tales como:
  - Contratos vigentes que pueden estar a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a dos meses.
  - Arrendamiento, acompañado del último recibo de pago de renta que cumpla con los requisitos fiscales.
  - Subarrendamiento, acompañado del último recibo de pago de renta que cumpla con requisitos fiscales.
  - Fideicomiso debidamente protocolizado.
  - Apertura de cuenta bancaria.
  - Servicio de luz, teléfono o agua.
  - Estado de cuenta a nombre del patrón y tener una antigüedad no mayor a dos meses, expedido por instituciones del sistema financiero.
  - Recibos a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses o tratándose de pago anual deberá corresponde al ejercicio en curso, del impuesto predial o de los servicios de luz, teléfono o agua.

  - Carta de radicación o de residencia a nombre del patrón y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses, expedida conforme a su ámbito territorial, por gobierno estatal, municipal o sus similares en la Ciudad de México.
  - Comprobante de alineación y número oficial a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses, expedida conforme a su ámbito territorial, por gobierno estatal, municipal o sus similares en la Ciudad de México.
- Original del croquis de localización del domicilio del centro de trabajo.
- Original y copia de la identificación oficial vigente (credencial para votar expedida por el INE o por el IFE (hasta en tanto concluya su vigencia), pasaporte vigente, cartilla del servicio militar nacional, cédula profesional, matrícula consular).
- Tratándose de extranjeros la tarjeta/cédula/carnet de identidad para extranjeros o el documento migratorio vigente que corresponda, emitido por autoridad competente (en su caso prórroga o refrendo migratorio.
- Copia de la CURP.
- Sólo en el caso de que se inscriban trabajadores se deberá presentar original y dos copias del formato "Aviso de inscripción del trabajador".
- Los documentos y formatos presentados no deberán contener errores, tachaduras ni enmendaduras.
- Tratándose de documentos expedidos fuera de territorio nacional deberán presentarse legalizados o apostillados y, en su caso, acompañados de traducción al español.

- ***Persona física del campo***

Original y copia del permiso único de siembra expedido por SAGARPA y Conagua, o del escrito libre que contenga el periodo y tipo de cultivo, superficie o unidad de producción y estimación de jornadas a utilizar en cada periodo.

Tratándose de patrones con actividades ganaderas, deberán proporcionar la información sobre el tipo de ganado y número de cabezas que poseen.

- ***Persona física por clase***

En estos casos, el registro patronal sólo podrá ser tramitado en la Subdelegación que controla el domicilio fiscal del patrón o sujeto obligado, uno por cada clase que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de la LSS, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional; y se revisará anualmente la siniestralidad conforme al artículo 74 de la LSS, de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

- ***Patrón persona moral:***

Los patrones personas morales deberán acudir a realizar el trámite con la información siguiente:

- Copia del RFC del domicilio fiscal.
- Copia del aviso de apertura del establecimiento.
- Original y copia del comprobante del domicilio del centro de trabajo, tales como:
  - Contratos vigentes que pueden estar a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a dos meses.
  - Arrendamiento, acompañado del último recibo de pago de renta que cumpla con los requisitos fiscales.
  - Subarrendamiento, acompañado del último recibo de pago de renta que cumpla con requisitos fiscales.
  - Fideicomiso debidamente protocolizado.
  - Apertura de cuenta bancaria.

– Servicio de luz, teléfono o agua.

– Estado de cuenta a nombre del patrón y tener una antigüedad no mayor a dos meses, expedido por instituciones del sistema financiero.

– Recibos a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses o tratándose de pago anual deberá corresponder al ejercicio en curso, del impuesto predial o de los servicios de luz, teléfono o agua.

– Carta de radicación o de residencia a nombre del patrón y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses, expedida conforme a su ámbito territorial, por gobierno estatal, municipal o sus similares en la Ciudad de México.

– Comprobante de alineación y número oficial a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses, expedida conforme a su ámbito territorial, por gobierno estatal, municipal o sus similares en la Ciudad de México.

- Original del croquis de localización del domicilio del centro de trabajo.
- Tratándose de personas morales con sindicato, original y copia de la resolución de registro emitida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.
- Original y copia de la escritura o acta constitutiva que contenga el sello del registro publico de la propiedad y del comercio.
- Cabe señalar que si la escritura o acta constitutiva aún no cuenta con el número de registro, se deberá presentar copia de la solicitud de registro ante el registro público de la propiedad y del comercio o constancia del notario que acredite el trámite. Asimismo, para comprobar el trámite ante dicho registro, se podrá exhibir el folio mercantil electrónico obtenido del programa SIGER.
- Tratándose de personas morales constituidas en el extranjero y con establecimiento en territorio nacional, original y copia para su cotejo del acta o documento constitutivo (estatutos sociales, certificado de inscripción u otro que aplique con la legislación en el país de residencia) debidamente certificado, legalizado o apostillado con la traducción autorizada al español.
- Original y copia del poder notarial para actos de dominio, de administración o poder especial en donde se especifique que se pueden realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el IMSS.
- Original y copia de la identificación oficial vigente del representante legal (credencial para votar expedida por el INE o por el IFE (hasta en tanto concluya su vigencia), pasaporte vigente, cartilla del servicio militar nacional, cédula profesional, matrícula consular).
- Copia del RFC del representante legal.
- Copia de la CURP del representante legal.
- Sólo en caso de inscribir trabajadores se deberá presentar original y dos copias del formato “Aviso de inscripción del trabajador”.
- Los documentos y formatos presentados no deberán contener errores, tachaduras ni enmendaduras.
- Tratándose de documentos expedidos fuera de territorio nacional deberán presentarse legalizados o apostillados y, en su caso, acompañados de traducción al español.

- ***Persona moral del campo***

  Original y copia del permiso único de siembra expedido por la SAGARPA y Conagua, o escrito libre que contenga el periodo y tipo de cultivo, superficie o unidad de producción y estimación de jornadas a utilizar en cada periodo. Para los patrones con actividades ganaderas, deberán proporcionar la información sobre el tipo de ganado y número de cabezas que poseen.

- ***Persona moral por clase***

En este caso, el registro patronal por clase sólo podrá ser tramitado en la Subdelegación que controla el domicilio fiscal del patrón o sujeto obligado, uno por cada clase que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de la LSS, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional; y revisará anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de la misma Ley, de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

- ***Datos del representante legal:***
  - Original y copia del poder notarial para actos de dominio, de administración o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el IMSS.
  - Original y copia de la identificación oficial vigente
  - Copia del RFC.
  - Copia de la CURP.
- ***Conclusión del trámite***

Una vez concluido el trámite el patrón recibirá de la subdelegación el aviso de registro patronal personas físicas en el régimen obligatorio (ARP-PF) o el aviso de registro patronal personas morales en el régimen obligatorio (ARP-PM), según corresponda y el original de la tarjeta de identificación patronal, y posteriormente podrá realizar la inscripción de sus trabajadores contratados a la fecha de su registro.

4. Para efectos de realizar el trámite por Internet o en forma presencial se deberán requisitar los siguientes formatos:

gob mx

Instituto Mexicano del Seguro Social - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Aviso de Registro Patronal Personas Físicas en el Régimen Obligatorio

Homoclave del formato	Folio
ARP-PF	
Fecha de publicación del formato en el DOF	
DD / MM / AAAA	

Este formato consta de 6 secciones. Favor de llenarlo conforme al instructivo que se presenta en la sección VI (*) Datos opcionales

1. Fecha de presentación de este aviso: DD / MM / AAAA	2. Fecha a partir de la cual surte efectos este movimiento: DD / MM / AAAA

I. Datos generales del patrón o sujeto obligado

3. Nombre(s):	4. Primer apellido:	5. Segundo apellido:
6. Nombre comercial:		
7. CURP:	8. RFC:	

I.1 Domicilio fiscal

Si el patrón ya tiene uno o varios registros patronales vigentes, marque ☐ y pase a la sección II

9. Calle: (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)	10. Número exterior:	11. Número interior:
12. Entre que calles:	13. Calle posterior:	
14. Colonia: (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)	15. *Localidad:	
16. Municipio o Delegación:	17. Estado o Distrito Federal:	18. Código postal:
19. Teléfono fijo (lada y número):	20. *Teléfono fijo (lada y número):	
21. *Correo electrónico:		

I.2 *Representante legal

22. Presenta poder: SI ☐		
23. Nombre(s):	24. Primer apellido:	25. Segundo apellido:
26. RFC:	27. CURP:	
28. Teléfono fijo (lada y número): *Ext.:	29. *Teléfono móvil:	
30. *Correo electrónico:		

"De conformidad con los artículos 69 y 69-M fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, los formatos para solicitar trámites y servicios deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF)"

II. Datos del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal

II.1. Domicilio

Si es el mismo que el domicilio fiscal, marque ☐ y pase a la sección II.2 ⇨		
31. Calle: (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)	32. Número exterior:	33. Número interior:
34. Entre que calles:	35. Calle posterior:	
36. Colonia: (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)	37. *Localidad:	
38. Municipio o Delegación:	39. Estado o Distrito Federal:	40. Código postal:
41. Teléfono fijo (lada y número):	42. *Teléfono fijo (lada y número):	
43. *Correo electrónico:		

II.2 Datos de las personas autorizadas para presentar avisos de afiliación (hasta 3)

Persona autorizada 1			
44. Nombre(s):	45. Primer Apellido:		46. Segundo Apellido:
47. RFC:		48. CURP	
49. Teléfono fijo (lada y número):	*Ext.	50. *Teléfono móvil:	
51. *Correo electrónico:			
Persona autorizada 2			
44. Nombre(s):	45. Primer Apellido:		46. Segundo Apellido:
47. RFC:		48. CURP	
49. Teléfono fijo (lada y número):	*Ext.	50. *Teléfono móvil:	
51. *Correo electrónico:			
Persona autorizada 3			
44. Nombre(s):	45. Primer Apellido:		46. Segundo Apellido:
47. RFC:		48. CURP	
49. Teléfono fijo (lada y número):	*Ext.	50. *Teléfono móvil:	
51. *Correo electrónico:			

III. Clasificación de la actividad económica para el registro en el Seguro de Riesgos de Trabajo, manifestada por el patrón

52. Especificar su giro:		
53. Presta servicios de personal: ○ No ○ Sí ⇨	54. Indique el número de centros de trabajo:	⇨ ○ 55. Solicita registro patronal por clase:

III.1 Clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

De conformidad con la información que se declara y con fundamento en los artículos 72, 73 y 75 de la Ley del Seguro Social y los artículos 1 fracción IV, 3, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 29, 30 y 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, manifiesto que este registro patronal tiene la siguiente clasificación:

Clasificación	Clave	Descripción
56. División:		
57. Grupo:		
58. Fracción:		
59. Clase de riesgo:	60. Prima media del SRT:	

IV. Datos de la actividad económica que declaró

IV.1 Principales productos elaborados o servicios prestados

IV.2 Principales materias primas y materiales utilizados

IV.3 Maquinaria y equipos utilizados (excepto equipo de transporte)

Número de Unidades	Nombre	Uso	No motorizados/Motorizados no automatizados/Automatizados/Otros	Capacidad o Potencia

IV.4 Equipo de transporte utilizado

Número de Unidades	Nombre	Uso	Combustible o energía	Capacidad o Potencia

IV.5 Procesos de trabajo de la actividad del patrón o sujeto obligado

Procesos iniciales (descripción):

Procesos intermedios (descripción):

Procesos finales (descripción):

IV.6 Personal

No. de trabajadores	Oficio u ocupación	No. de trabajadores	Oficio u ocupación

IV.7 Actividades complementarias a la principal

61. Distribución o entrega de mercancías:
- Con transporte propio
- Con transporte ajeno
- No distribuye ni entrega

62. Servicios de instalación, reparación o mantenimiento a terceros

V. Firma del patrón y acuse de recibo

V.1. Firma del patrón o de su representante legal

Declaro bajo protesta de decir verdad que los datos contenidos en este formato son ciertos

Nombre y firma del patrón o de su representante legal
En su caso, firma electrónica conforme a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social

Acuse de recibo
(Para uso exclusivo del Instituto Mexicano del Seguro Social)

Registro patronal:

Delegación:

Subdelegación:

Matrícula del empleado que recibe el formato:

Conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, es obligación del patrón comunicar al Instituto, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, cualquier circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto incluyendo aquéllos que modifiquen la actividad.

Homoclave en el Registro Federal de Trámites y Servicios:
- IMSS-02-001-A
- IMSS-02-001-B
- IMSS-02-001-F

Se emite por duplicado

VI. Instructivo de llenado

Generalidades

Este aviso aplica a los patrones personas físicas en el régimen obligatorio, que contraten trabajadores permanentes y eventuales de la ciudad o trabajadores asalariados y eventuales del campo. Debe ser presentado por el patrón, quien se debe identificar con los documentos que acompañen a esta solicitud.

El patrón debe firmar de manera autógrafa el formato impreso por el Instituto, una vez concluido el registro, en presencia del empleado del Instituto que atienda el trámite. En el caso de que no sepa o no pueda firmar, debe imprimir su huella digital.

El Instituto podrá verificar que lo manifestado por el patrón en lo relativo a su clasificación se ajuste a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y su Reglamento.

El registro de los datos contenidos en el formato son obligatorios, excepto los marcados con (*). En caso de que la información que proporcionen los patrones para su registro ante el Instituto se presente incompleta o no coincida con la registrada ante el Servicio de Administración Tributaria o las Dependencias de la Administración Pública Federal competentes, el Instituto notificará al patrón para que éste, en el plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga y, en el caso de que no corrija tales situaciones, el Instituto procederá a dar de baja al patrón, a los trabajadores o a ambos.

La documentación que a continuación se menciona deberá presentarse en copia y original para su cotejo.

Documentación

1. **Registro Federal de Contribuyentes**, documento expedido por el Servicio de Administración Tributaria.
2. **Comprobante del domicilio** del centro de trabajo[1].
   Documento mediante el cual el Patrón o Sujeto Obligado deberá acreditar el domicilio del centro de trabajo:
   a) Contratos vigentes que pueden estar a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a dos meses:
      - Arrendamiento, acompañado del último recibo de pago de renta que cumpla con los requisitos fiscales.
      - Subarrendamiento, acompañado del último recibo de pago de renta que cumpla con los requisitos fiscales.
      - Fideicomiso debidamente protocolizado.
      - Apertura de cuenta bancaria.
      - Servicio de luz, teléfono o agua.

   b) Estado de cuenta a nombre del patrón y tener una antigüedad no mayor a dos meses. Expedido por las instituciones del sistema financiero.
   c) Recibos a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses o tratándose de pago anual deberá corresponder al ejercicio en curso:
      - Del impuesto predial o de los servicios de luz, teléfono o de agua.

   d) Carta de radicación o de residencia a nombre del patrón y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses. Expedida conforme a su ámbito territorial, por gobiernos estatales, municipales o sus similares en el Distrito Federal.
   e) Comprobante de alineación y número oficial a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses. Expedida conforme a su ámbito territorial, por gobiernos estatales, municipales o sus similares en el Distrito Federal.
3. **Croquis de localización del domicilio** del centro de trabajo.
   Deberá anexar un croquis de ubicación del domicilio del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal, indicando las calles de colindancia y cualquier detalle que permita ubicar fácilmente su domicilio, el cual deberá presentarse utilizando para ello una hoja blanca tamaño carta.
4. **Identificación oficial** del patrón, como son:
   a) Credencial para votar vigente expedida por el Instituto Nacional Electoral.
   b) Pasaporte vigente, mexicano o extranjero.
   c) Cartilla del Servicio Militar Nacional.
   d) Cédula profesional.
   e) Matrícula consular (documento de identidad que expide una oficina consular a favor de un connacional).
   f) Tarjeta/Cédula/Carnet de identidad para extranjeros.
   g) Documento migratorio vigente que corresponda, emitido por autoridad competente (en su caso prórroga o refrendo migratorio).
5. **Clave Única de Registro de Población** del patrón, documento expedido por Registro Nacional de Población.
6. **Poder notarial** del representante legal para actos de dominio, de administración o especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el Instituto.
7. **Identificación oficial** del representante legal, como son:
   a) Credencial para Votar vigente expedida por el Instituto Nacional Electoral.
   b) Pasaporte vigente, mexicano o extranjero.
   c) Cartilla del Servicio Militar Nacional.
   d) Cédula Profesional.
   e) Matrícula Consular (Documento de identidad que expide una oficina consular a favor de un connacional).
   f) Tarjeta/Cédula/Carnet de identidad para extranjeros.
   g) Documento migratorio vigente que corresponda, emitido por autoridad competente (en su caso prórroga o refrendo migratorio).
8. **Registro Federal de Contribuyentes** del representante legal, documento expedido por el Servicio de Administración Tributaria.
9. **Clave Única de Registro de Población** del representante legal, documento expedido por Registro Nacional de Población.
10. **Para patrones del campo.**
    a) Permiso Único de Siembra expedido por la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA).

[1] Para el caso de los patrones a que se refiere el Artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, el comprobante de domicilio deberá ser el de su domicilio fiscal.

Instrucciones de llenado

Anotar en el lugar especificado para ello:

1. **Fecha de presentación de este aviso**, en el formato de día, mes y año (dd/mm/aaaa).
2. **Fecha a partir de la cual surte efectos este movimiento**, la fecha en que la persona física adquirió el carácter de patrón en términos de la Ley Federal del Trabajo, en el formato de día, mes y año (dd/mm/aaaa).

I. Datos generales del patrón o sujeto obligado

3. **Nombre(s)**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
4. **Primer apellido**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
5. **Segundo apellido**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
6. **Nombre comercial**, signo o denominación que identifica a la empresa, negocio o comercio.
7. **CURP**, la Clave Única de Registro de Población, asignado por el Registro Nacional de Población (RENAPO).
8. **RFC**, el Registro Federal de Contribuyentes con homoclave, asignado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

I.1. Domicilio fiscal

Si el patrón ya tiene uno o varios registros patronales vigentes no es necesario volver a proporcionar el domicilio fiscal, **sólo deberá marcar con "X" en el cuadro indicado y pasar a la sección II.** Si no tiene un registro patronal vigente, anotar en el lugar especificado para ello los datos del domicilio fiscal registrado ante el SAT.

9. **Calle. (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)**
10. **Número exterior**
11. **Número interior**
12. **Entre que calles**
13. **Calle posterior**
14. **Colonia. (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)**
15. ***Localidad**
16. **Municipio o Delegación**
17. **Estado o Distrito Federal**
18. **Código postal**
19. **Teléfono fijo con clave de larga distancia**, registrar 12 dígitos para la República Mexicana.
20. ***Teléfono fijo con clave de larga distancia**, registrar 12 dígitos para la República Mexicana.
21. ***Correo electrónico**, designado para recibir comunicaciones del Instituto

I.2. *Representante legal

22. **Poder notarial. marcar con una "X" si el representante legal presenta poder ya sea de dominio, de administración o especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el Instituto.**
23. **Nombre(s)**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
24. **Primer apellido**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
25. **Segundo apellido**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
26. **RFC**, Registro Federal de Contribuyentes con homoclave, asignado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT).
27. **CURP** Clave Única de Registro de Población, asignada por el Registro Nacional de Población (RENAPO)
28. **Teléfono fijo con clave de larga distancia**, registrar 12 dígitos para la República Mexicana, en su caso anotar el número de extensión.
29. ***Teléfono móvil con clave de larga distancia**, registrar 13 dígitos para la República Mexicana.
30. ***Correo electrónico** designado para recibir comunicaciones del Instituto.

II. Datos del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal

II.1 Domicilio. Si los datos del centro de trabajo son los mismos que los del domicilio fiscal, marcar con "X" en el cuadro indicado y pasar al numeral II.2. Si es un domicilio diferente, anotar en el lugar especificado para ello los datos del domicilio del centro de trabajo.

31. **Calle, (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)**
32. **Número exterior**
33. **Número interior**
34. **Entre que calles**
35. **Calle posterior**
36. **Colonia, (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)**
37. ***Localidad**
38. **Municipio o Delegación**
39. **Estado o Distrito Federal**
40. **Código postal**
41. **Teléfono fijo con clave de larga distancia**, registrar 12 dígitos para la República Mexicana.
42. ***Teléfono fijo con clave de larga distancia**, registrar un segundo número telefónico con 12 dígitos para la República Mexicana.
43. ***Correo electrónico**, designado para recibir comunicaciones del Instituto.

Nota: Recuerde que deberá anexar un croquis de ubicación del domicilio del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal, indicando las calles de colindancia y cualquier detalle que permita ubicar fácilmente su domicilio.

II.2 Datos de las personas autorizadas para presentar avisos de afiliación (hasta 3)

El patrón podrá registrar, si así lo desea, hasta 3 personas autorizadas para presentar avisos de afiliación. En su caso, registrar por cada persona, los datos en el lugar que corresponda.

44. **Nombre(s)**
45. **Primer apellido**
46. **Segundo apellido**
47. **RFC**
48. **CURP**
49. **Teléfono fijo con clave de larga distancia, en su caso número de extensión**, registrar 12 dígitos para la República Mexicana.
50. ***Teléfono móvil con clave de larga distancia**, registrar 13 dígitos para la República Mexicana
51. ***Correo electrónico**

III. Clasificación de la actividad económica para el registro en el Seguro de Riesgos de Trabajo, manifestada por el patrón.

52. **Especificar su giro**

Anotar el(los) objeto(s) principal(es) para el(los) cual(es) fue constituido la empresa o las actividades que desarrolla para llevar a cabo el propósito del negocio. El giro se define como el conjunto de actividades a las que se dedica una empresa o patrón, estas actividades en forma integral, definen las características del negocio.

Ejemplo: Reparación mecánica y hojalatería de automóviles.

53. **Presta servicios de personal**, marcar con una "X" según corresponda si la empresa realiza la actividad de Prestadora de Servicios de Personal o intermediaria laboral, tratándose de los patrones a que se refiere el Artículo 15 A de la Ley del Seguro Social, en este caso, la información del apartado IV "Datos de la actividad económica que declaró" deberá ser la de la actividad del beneficiario en que sus trabajadores desarrollan los trabajos o servicios.

54. **Indique el número de centros de trabajo**
Si en el numeral 53 ha marcado con una "X" en "SI", deberá indicar el número de centros de trabajo en donde prestan servicios sus trabajadores.

55. **Solicita Registro Patronal por Clase**
Si el numeral 53 ha sido marcado con una "X" en "SI", y el patrón solicita un registro patronal por clase, entonces, deberá marcar con una "X" en el recuadro, en términos del párrafo segundo del Artículo 75 de la Ley del Seguro Social.

Para el caso de los patrones a los que se refiere el Artículo 15 A, de la Ley del Seguro Social, se deberá proporcionar el domicilio del (los) centro(s) de trabajo, en donde sus trabajadores realicen sus labores y en caso de tener más de un centro de trabajo, solicitar el (los) formato(s) necesario(s) en la Subdelegación que corresponda.

III.1 **Clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.**
Con base en el Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo previsto en el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, indique la clave y la descripción de la división, el grupo y la fracción de la actividad en la cual se clasifica el registro patronal para el cual se presenta este aviso.

56. **División**
57. **Grupo**
58. **Fracción**
59. **Clase de riesgo** — Dato que está asociado a la fracción que el patrón determine en su autoclasificación.
60. **Prima media de SRT** — Dato proporcionado por el Instituto, asociado a la clase que corresponde a la fracción seleccionada por el patrón de conformidad con lo estipulado en el artículo 73 de la LSS.

(La "clave" se refiere al numeral señalado para los conceptos del Catálogo de Actividades contenido en el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización).

IV. **Datos de la actividad económica que declaró**

IV.1 **Principales productos elaborados o servicios prestados**
Anotar los productos más importantes o característicos que elabora su negocio, o los servicios que presta, como máximo 10, **ejemplo:** sector agropecuario, caza y pesca: arroz, maíz, flores, huevo, pescados, etc.; manufacturas: prendas de vestir, lámparas, pilas, llaves mezcladoras, tableros, tensores, refrigeradores, alambre de acero, aceites vegetales; comercio: embutidos, aparatos deportivos, automóviles, cajas de cartón, mobiliario de oficina, etc.; servicios: limpieza, instalación de ventanas, puertas de herrería, restaurante, fumigación, café internet, servicios legales, etc.
Producto: es cualquier objeto tangible que se fabrica u ofrece a un mercado para su atención, adquisición, uso o consumo y que satisface un deseo o una necesidad de un cliente.
Servicio: es el conjunto de atributos físicos, psicológicos y simbólicos que determinan un elemento intangible, que se crea y ofrece a un mercado para su atención, adquisición, uso o consumo y que satisface un deseo o una necesidad del cliente.

IV.2 **Principales materias primas y materiales utilizados**
Anotar las principales materias primas o materiales indispensables, que utiliza para elaborar los productos o prestar los servicios de su negocio, como máximo 10. Son bienes consumibles utilizados, aquellos que generalmente pierden sus propiedades y características, para transformarse y/o formar parte de otros bienes o productos finales.
Materias primas: son los materiales extraídos de la naturaleza que sirven para transformar la misma y construir bienes de consumo. Se clasifican, según su origen: vegetal, animal y mineral; **ejemplos:** algodón, madera, agua, el hierro, oro, grava, petróleo, granito, etc.
Materiales utilizados: son aquellos insumos que han sido transformados pero que todavía no constituyen definitivamente un bien de consumo o producto final de una empresa. Se denominan también productos semielaborados o semiacabados; **ejemplos:** tubos, textiles, plásticos, etc.
Ejemplos por sector: agropecuario, caza y pesca: agroquímicos, abonos, semillas, animales de trabajo, productos veterinarios, productos para reforestación; manufacturas: aceites vegetales, adhesivos, aditivos, pinturas, cemento, madera, plásticos, etc.; comercio y servicios: papel para impresión, bolsas de papel o plástico, cajas, productos médicos, artículos de oficina, materiales de limpieza, prendas de vestir, alimentos, etc.

IV.3 **Maquinaria y equipos utilizados (excepto equipo de transporte)**
Anotar el número, nombre, uso al que se destina, señalando si es No motorizado, Motorizado no automatizado o Automatizado, la capacidad o potencia, de acuerdo a cada apartado, de las máquinas que emplea para transformar los insumos o materias primas, en los productos o servicios de su empresa o negocio.
No motorizados: son considerados aquellos, que se operan manualmente o artesanalmente para lograr la transformación de insumos o materias primas, en productos o servicios.
Motorizados no automatizados: son aquellos operados por la mano del hombre, que combinan el impulso de motores eléctricos o de combustión para el procesamiento o transformación, de insumos o materias primas en productos o servicios.
Automatizados: son aquellos que realizan procesos continuos de transformación de insumos o materias primas, que básicamente son operados o programados a través de computadoras.
Otros: (Especifique).

IV.4 **Equipo de transporte utilizado**
Anotar el número, nombre, uso, combustible o energía,y capacidad o potencia del equipo de transporte que emplea para el desarrollo de las actividades de su negocio o empresa, ya sea éste utilizado para el acopio, traslado, entrega, distribución o venta de materias primas, materiales, productos, prestación de los servicios que ofrece, o para el transporte de personal.

IV.5 **Procesos de trabajo de la actividad del patrón o sujeto obligado**
Describa los procesos de trabajo de la actividad del patrón , precisando los procesos iniciales, intermedios y finales. En su caso, describa los procesos que realiza para transformar, fabricar o procesar materias primas o insumos, en los productos de su empresa o negocio, en la descripción especifique los insumos y para qué se utiliza la maquinaria, herramienta o equipo que señaló en el punto IV.3 Tratándose de empresas prestadoras de servicios deberá describir los procesos iniciales, intermedios y finales de o los servicios que presta, en la descripción especifique los insumos y para qué se utiliza la maquinaria, herramienta o equipo que señaló en el punto IV.3.

IV.6 **Personal**
Anotar el número de trabajadores con que cuenta el patrón por grupos de oficio u ocupación para el desarrollo de su actividad, que describa mejor el trabajo que desarrolla su personal en su negocio o empresa y que contribuye para la fabricación o venta de productos o prestación de servicios.

IV.7 **Actividades complementarias a la principal**
De las opciones que se presentan, señale las actividades complementarias que realiza su empresa o negocio para brindar mejor atención o servicio a sus clientes.

61. **Distribución o entrega de mercancías**
Marcar con una "X" el campo respectivo, para indicar, si utiliza transporte propio para realizar la entrega de mercancías, si realiza la entrega de mercancías con transporte ajeno o si no cuenta con servicio de distribución o entrega.

62. **Servicios de instalación, reparación o mantenimiento a terceros**
Marcar con una "X", si cuenta con servicios de instalación, reparación o mantenimiento de los productos que elabora o vende.

V. Firma del patrón y acuse de recibo

V.1 Firma del patrón o de su representante legal
Anotar la firma autógrafa del patrón o del representante legal del patrón persona física, en su caso, firma electrónica, conforme a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Acuse de recibo (para uso exclusivo del Instituto Mexicano del Seguro Social).

gob mx

Instituto Mexicano del Seguro Social - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Aviso de Registro Patronal Personas Morales en el Régimen Obligatorio

Homoclave del formato
ARP-PM
Fecha de publicación del formato en el DOF
DD / MM / AAAA

Folio

Este formato consta de 6 secciones. Favor de llenarlo conforme al instructivo que se presenta en la sección VI (*) Datos opcionales

1. Fecha de presentación de este aviso: DD / MM / AAAA	2. Fecha a partir de la cual surte efectos este movimiento: DD / MM / AAAA

I. Datos generales del patrón o sujeto obligado

3. Denominación o razón social:		
4. Nombre comercial:		
5. Tipo de sociedad:		6. RFC:

I.1 Domicilio fiscal

Si el patrón ya tiene uno o varios registros patronales vigentes, marque ☐ y pase a la sección II

7. Calle: (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)	8. Número exterior:	9. Número interior:
10. Entre que calles:	11. Calle posterior:	
12. Colonia: (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)	13. *Localidad:	
14. Municipio o Delegación:	15. Estado o Distrito Federal:	16. Código postal:
17. Teléfono fijo (lada y número):	18. *Teléfono fijo (lada y número):	
19. *Correo electrónico:		

I.2. Escritura constitutiva

20. Número de escritura:	21. Número de notaría o corredurías:	22. Lugar y fecha de expedición: DD / MM / AAAA	23. *Folio mercantil:

I.3. Registro de sindicato

24. Número de referencia del documento de registro:	25. Fecha del documento de registro: DD / MM / AAAA	26. Autoridad laboral que otorgó el registro:

I.4 Representante legal

27. Presenta poder: Sí ☐		
28. Nombre(s):	29. Primer apellido:	30. Segundo apellido:
31. RFC:	32. CURP:	
33. Teléfono fijo (lada y número): *Ext.:	34. *Teléfono móvil:	
35. *Correo electrónico:		

De conformidad con los artículos 4 y 69-M, fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, los formatos para solicitar trámites y servicios deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

I.5. Socios (hasta 4)

Socio 1

36. Nombre(s) y/o denominación o razón social:	37. Primer Apellido:	38. Segundo Apellido:
39. RFC:	40. CURP:	
41 Teléfono fijo (lada y número): *Ext:	42 *Teléfono móvil:	
43. *Correo electrónico:		
44. Calle: (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)	45. Número exterior:	46. Número interior:
47. Colonia: (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)	48. *Localidad:	
49. Municipio o Delegación:	50. Estado o Distrito Federal:	51. Código postal:

Socio 2

36. Nombre(s) y/o denominación o razón social:	37. Primer Apellido:	38. Segundo Apellido:
39. RFC:	40. CURP:	
41 Teléfono fijo (lada y número): *Ext:	42 *Teléfono móvil:	
43. *Correo electrónico:		
44. Calle: (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)	45. Número exterior:	46. Número interior:
47. Colonia: (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)	48. *Localidad:	
49. Municipio o Delegación:	50. Estado o Distrito Federal:	51. Código postal:

Socio 3

36. Nombre(s) y/o denominación o razón social:	37. Primer Apellido:	38. Segundo Apellido:
39. RFC:	40. CURP:	
41 Teléfono fijo (lada y número): *Ext:	42 *Teléfono móvil:	
43. *Correo electrónico:		
44. Calle: (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)	45. Número exterior:	46. Número interior:
47. Colonia: (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)	48. *Localidad:	
49. Municipio o Delegación:	50. Estado o Distrito Federal:	51. Código postal:

Socio 4

36. Nombre(s) y/o denominación o razón social:	37. Primer Apellido:	38. Segundo Apellido:
39. RFC:	40. CURP:	
41 Teléfono fijo (lada y número): *Ext:	42 *Teléfono móvil:	
43. *Correo electrónico:		
44. Calle: (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)	45. Número exterior:	46. Número interior:
47. Colonia: (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)	48. *Localidad:	
49. Municipio o Delegación:	50. Estado o Distrito Federal:	51. Código postal:

II. Datos del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal

II.1. Domicilio

Si es el mismo que el domicilio fiscal, marque ☐ y pase a la sección II.2 ⇨		
52. Calle: (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)	53. Número exterior:	54. Número interior:
55. Entre que calles:	56. Calle posterior:	
57. Colonia: (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)	58. *Localidad:	
59. Municipio o Delegación:	60. Estado o Distrito Federal:	61. Código postal:
62. Teléfono fijo (lada y número):	63. *Teléfono fijo (lada y número):	
64. *Correo electrónico:		

II.2 Datos de las personas autorizadas para presentar avisos de afiliación (hasta 3)

Persona autorizada 1		
65. Nombre(s):	66. Primer Apellido:	67. Segundo Apellido:
68. RFC:	69. CURP	
70. Teléfono fijo (lada y número): *Ext:	71. *Teléfono móvil:	
72. *Correo electrónico:		

Persona autorizada 2		
65. Nombre(s):	66. Primer Apellido:	67. Segundo Apellido:
68. RFC:	69. CURP	
70. Teléfono fijo (lada y número): *Ext:	71. *Teléfono móvil:	
72. *Correo electrónico:		

Persona autorizada 3		
65. Nombre(s):	66. Primer Apellido:	67. Segundo Apellido:
68. RFC:	69. CURP	
70. Teléfono fijo (lada y número): *Ext:	71. *Teléfono móvil:	
72. *Correo electrónico:		

III. Clasificación de la actividad económica para el registro en el Seguro de Riesgos de Trabajo, manifestada por el patrón

73. Especificar su giro:		
74. Presta servicios de personal: ○ No ○ Sí ⇨	75. Indique el número de centros de trabajo:	⇨ ○ 76. Solicita registro patronal por clase:

III.1 Clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

De conformidad con la información que se declara y con fundamento en los artículos 72, 73 y 75 de la Ley del Seguro Social y los artículos 1 fracción IV, 3, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 29, 30 y 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, manifiesto que este registro patronal tiene la siguiente clasificación:

Clasificación	Clave	Descripción
77. División:		
78. Grupo:		
79. Fracción:		
80. Clase de riesgo:	81. Prima media del SRT:	

IV. Datos de la actividad económica que declaró

IV.1 Principales productos elaborados o servicios prestados

IV.2 Principales materias primas y materiales utilizados

IV.3 Maquinaria y equipos utilizados (excepto equipo de transporte)

Número de Unidades	Nombre	Uso	No motorizados/Motorizados no automatizados/Automatizados/Otros	Capacidad o Potencia

IV.4 Equipo de transporte utilizado

Número de Unidades	Nombre	Uso	Combustible o energía	Capacidad o Potencia

IV.5 Procesos de trabajo de la actividad del patrón o sujeto obligado

Procesos iniciales (descripción):

Procesos intermedios (descripción):

Procesos finales (descripción):

IV.6 Personal

No. de trabajadores	Oficio u ocupación	No. de trabajadores	Oficio u ocupación

IV.7 Actividades complementarias a la principal

8.2. Distribución o entrega de mercancías:

- ○ Con transporte propio
- ○ Con transporte ajeno
- ○ No distribuye ni entrega

○ 8.3. Servicios de instalación, reparación o mantenimiento a terceros

V. Firma del patrón y acuse de recibo

V.1. Firma del patrón o de su representante legal	Acuse de recibo (Para uso exclusivo del Instituto Mexicano del Seguro Social)	
Declaro bajo protesta de decir verdad que los datos contenidos en este formato son ciertos	**Registro patronal:**	
	Delegación:	
	Subdelegación:	
Nombre y firma del patrón o de su representante legal En su caso, firma electrónica conforme a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social	Matrícula del empleado que recibe el formato:	

Conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, es obligación del patrón comunicar al Instituto, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, cualquier circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto incluyendo aquéllos que modifiquen la actividad.

Homoclave en el Registro Federal de Trámites y Servicios:

- ○ IMSS-02-001-C
- ○ IMSS-02-001-D
- ○ IMSS-02-001-E
- ○ IMSS-02-001-G

Se emite por duplicado

VI. Instructivo de llenado

Generalidades

Este aviso aplica a los patrones personas morales en el régimen obligatorio, que contraten trabajadores permanentes y eventuales de la ciudad o trabajadores asalariados y eventuales del campo. Debe ser presentado por el patrón o su representante legal, quien se debe identificar y, en su caso, acreditar su personalidad con los documentos que acompañen a esta solicitud.

El patrón o su representante legal deben firmar de manera autógrafa el formato impreso por el Instituto, una vez concluido el registro, en presencia del empleado del Instituto que atienda el trámite. En el caso de que no sepa o no pueda firmar, debe imprimir su huella digital.

El Instituto podrá verificar que lo manifestado por el patrón en lo relativo a su clasificación se ajuste a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y su Reglamento.

El registro de los datos contenidos en el formato son obligatorios, excepto los marcados con (*). En caso de que la información que proporcionen los patrones para su registro ante el Instituto se presente incompleta o no coincida con la registrada ante el Servicio de Administración Tributaria o las Dependencias de la Administración Pública Federal competentes, el Instituto notificará al patrón para que éste, en el plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga y, en el caso de que no corrija tales situaciones, el Instituto procederá a dar de baja al patrón, a los trabajadores o a ambos.

La documentación que a continuación se menciona deberá presentarse en copia y original para su cotejo:

Documentación

1. **Registro Federal de Contribuyentes,** documento expedido por el Servicio de Administración Tributaria.
2. **Comprobante del domicilio** del centro de trabajo[1].
   Documento mediante el cual el Patrón o Sujeto Obligado deberá acreditar el domicilio del centro de trabajo:
   a) Contratos vigentes que pueden estar a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a dos meses:
      - Arrendamiento, acompañado del último recibo de pago de renta que cumpla con los requisitos fiscales.
      - Subarrendamiento, acompañado del último recibo de pago de renta que cumpla con los requisitos fiscales.
      - Fideicomiso debidamente protocolizado.
      - Apertura de cuenta bancaria.
      - Servicio de luz, teléfono o agua.

   b) Estado de cuenta a nombre del patrón y tener una antigüedad no mayor a dos meses. Expedido por las instituciones del sistema financiero.
   c) Recibos a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses o tratándose de pago anual deberá corresponder al ejercicio en curso:
      - Del impuesto predial o de los servicios de luz, teléfono o de agua.

   d) Carta de radicación o de residencia a nombre del patrón y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses. Expedida conforme a su ámbito territorial, por Gobiernos estatales, municipales o sus similares en el Distrito Federal.
   e) Comprobante de alineación y número oficial a nombre del patrón o de un tercero y tener una antigüedad no mayor a cuatro meses. Expedida conforme a su ámbito territorial, por gobiernos estatales, municipales o sus similares en el Distrito Federal.
3. **Croquis de localización del domicilio** del centro de trabajo.
   Deberá anexar un croquis de ubicación del domicilio del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal, indicando las calles de colindancia y cualquier detalle que permita ubicar fácilmente su domicilio, el cual deberá presentarse utilizando para ello una hoja blanca tamaño carta.
4. **Escritura pública** o acta constitutiva que contenga el sello del Registro Público de la Propiedad y del Comercio.
   a) Si la escritura o acta constitutiva aún no cuenta con el número de registro (folio mercantil), se deberá presentar copia de la Solicitud de Registro ante el Registro Público de la Propiedad y del Comercio o constancia del notario que acredite el trámite.
      Para comprobación del trámite ante el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, podrá exhibir el Folio Mercantil Electrónico, obtenido del programa SIGER (Sistema Integral de Gestión Registral).
   b) Cuando se trate de personas morales constituidas en el extranjero y con establecimiento en territorio nacional, presentar el acta o documento constitutivo (estatutos sociales, certificado de inscripción u otro que aplique con la legislación en el país de residencia) debidamente certificado, legalizado o apostillado con la traducción autorizada al español.
5. **Poder notarial** del representante legal para actos de dominio, de administración o especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el Instituto.
6. **Identificación oficial** del representante legal, como son:
   a) Credencial para votar vigente expedida por el Instituto Nacional Electoral.
   b) Pasaporte vigente, mexicano o extranjero.
   c) Cartilla del Servicio Militar Nacional.
   d) Cédula profesional.
   e) Matrícula consular (documento de identidad que expide una oficina consular a favor de un connacional).
   f) Tarjeta/Cédula/Carnet de identidad para extranjeros.
   g) Documento migratorio vigente que corresponda, emitido por autoridad competente (en su caso prórroga o refrendo migratorio).
7. **Registro Federal de Contribuyentes** del representante legal, documento expedido por el Servicio de Administración Tributaria.
8. **Clave Única de Registro de Población** del representante legal, documento expedido por Registro Nacional de Población.
9. **Para sindicatos,** además de lo anterior deberá presentar lo siguiente:
   a) Resolución de registro emitida por la autoridad laboral competente, emitido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.
10. **Para patrones del campo.**
    a) Permiso único de siembra expedido por la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA).

[1] Para el caso de los patrones a los que se refiere el Artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, el comprobante de domicilio deberá ser el de su domicilio fiscal.

Instrucciones de llenado.
Anotar en el lugar especificado para ello:

1. **Fecha de presentación de este aviso**, en el formato de día, mes y año (dd/mm/aaaa).
2. **Fecha a partir de la cual surte efectos este movimiento.** La fecha en que la persona moral adquirió el carácter de patrón en términos de la Ley Federal del Trabajo, en el formato de día, mes y año (dd/mm/aaaa).

I. **Datos generales del patrón o sujeto obligado**

3. **Denominación o razón social**, tal y como aparece en la escritura pública de la persona moral para la que se presenta este aviso.
4. **Nombre comercial**, signo o denominación que identifica a la empresa, negocio o comercio.
5. **Tipo de sociedad**, tal y como aparece en la escritura pública de la persona moral para la que se presenta este aviso.
6. **RFC**, el Registro Federal de Contribuyentes con homoclave asignado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT) a la persona moral para la que se presenta este aviso.

I.1. **Domicilio fiscal**

Si el patrón ya tiene uno o varios registros patronales vigentes no es necesario volver a proporcionar el domicilio fiscal, **sólo deberá marcar con "X" en el cuadro indicado y pasar a la sección II**. Si no tiene un registro patronal vigente, anotar en el lugar especificado para ello los datos del domicilio fiscal registrado ante el SAT.

7. **Calle**, (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)
8. **Número exterior**
9. **Número interior**
10. **Entre que calles**
11. **Calle posterior**
12. **Colonia**, (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)
13. ***Localidad**
14. **Municipio o Delegación**
15. **Estado o Distrito Federal**
16. **Código postal**
17. **Teléfono fijo con clave de larga distancia**, registrar 12 dígitos para la República Mexicana.
18. ***Teléfono fijo con clave de larga distancia**, registrar 12 dígitos para la República Mexicana.
19. ***Correo electrónico**, designado para recibir comunicaciones del Instituto.

I.2. **Escritura constitutiva**

20. **Número de escritura**, tal y como aparece en la escritura pública de la persona moral para la que se presenta este aviso.
21. **Número de notaría o correduría**, tal y como aparece en la escritura pública de la persona moral para la que se presenta este aviso.
22. **Lugar y fecha de expedición**, tal y como aparece en la escritura pública de la persona moral para la que se presenta este aviso. Fecha en el formato de día, mes y año (dd/mm/aaaa).
23. ***Folio mercantil**, anotar el asignado por el Registro Público de Comercio, tal y como aparece en la escritura pública de la persona moral para la que se presenta este aviso.

I.3. **Registro de sindicato:**

24. **Número de referencia del documento de registro**, tal y como aparece en la resolución de registro emitida por autoridad laboral competente.
25. **Fecha del documento de registro**, tal y como aparece en la resolución de registro emitida por autoridad laboral competente.
26. **Autoridad laboral que otorgó el registro**, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

I.4. **Representante legal**

27. **Presenta poder**, marcar con una "X" si el representante legal presenta poder ya sea de dominio, de administración o especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el Instituto.
28. **Nombre(s)**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
29. **Primer Apellido**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
30. **Segundo Apellido**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
31. **RFC**, el Registro Federal de Contribuyentes con homoclave, asignado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT).
32. **CURP**, la Clave Única de Registro de Población, asignado por el Registro Nacional de Población (RENAPO).
33. **Teléfono fijo con clave de larga distancia**, registrar 12 dígitos para la República Mexicana, en su caso anotar el número de extensión.
34. ***Teléfono móvil con clave de larga distancia**, registrar 13 dígitos para la República Mexicana.
35. ***Correo electrónico**, designado para recibir comunicaciones del Instituto.

I.5. **Socios (hasta 4)**, refiere los datos de los socios de la empresa.

Datos completos de los socios de la empresa en términos del capital aportado, anotar en el lugar especificado para ello, si es persona moral o física, los datos a continuación descritos. Si es persona moral, deberá iniciar en el numeral 36 y excluir el numeral 40.

36. **Nombre(s) y/o denominación o razón social**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica
37. **Primer Apellido**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
38. **Segundo Apellido**, tal y como aparece en el documento con el que se identifica.
39. **RFC**, el Registro Federal de Contribuyentes con homoclave, asignado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT).
40. **CURP**, la Clave Única de Registro de Población, asignada por el Registro Nacional de Población (RENAPO).
41. **Teléfono fijo con clave de larga distancia**, registrar 12 dígitos para la República Mexicana, en su caso anotar el número de extensión.
42. ***Teléfono móvil con clave de larga distancia**, registrar 13 dígitos para la República Mexicana
43. ***Correo electrónico**, designado para recibir comunicaciones del Instituto.
44. **Calle**, (Por ejemplo: Avenida Insurgantes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)
45. **Número exterior**
46. **Número interior**
47. **Colonia**, (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)
48. ***Localidad**
49. **Municipio o Delegación**
50. **Estado o Distrito Federal**
51. **Código postal**

II. Datos del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal

II.1. **Domicilio: Si los datos del centro de trabajo son los mismos que los del domicilio fiscal, marcar con "X" en el cuadro indicado y pasar al numeral II.2.** Si es un domicilio diferente, anotar en el lugar especificado para ello los datos del domicilio del centro de trabajo.

52. **Calle,** (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)
53. **Número exterior**
54. **Número interior**
55. **Entre que calles**
56. **Calle posterior**
57. **Colonia,** (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)
58. ***Localidad**
59. **Municipio o delegación**
60. **Estado o Distrito Federal**
61. **Código postal**
62. **Teléfono fijo con clave de larga distancia,** registrar el número telefónico con 12 dígitos para la República Mexicana.
63. ***Teléfono fijo con clave de larga distancia,** registrar el número telefónico con 12 dígitos para la República Mexicana.
64. ***Correo electrónico,** designado para recibir comunicaciones del Instituto.

II.2. **Datos de las personas autorizadas para presentar avisos de afiliación (hasta 3)**

El patrón podrá registrar, si así lo desea, hasta tres personas autorizadas para presentar avisos de afiliación. En su caso, registrar por cada persona, los datos en el lugar que corresponda.

65. **Nombre(s)**
66. **Primer Apellido**
67. **Segundo Apellido**
68. **RFC**
69. **CURP**
70. **Teléfono fijo con clave de larga distancia, en su caso número de extensión**
71. ***Teléfono móvil con clave de larga distancia,** registrar el número telefónico móvil de 13 dígitos para la República Mexicana.
72. ***Correo electrónico**

III. Clasificación de la actividad económica para el registro en el Seguro de Riesgos de Trabajo, manifestada por el patrón

73. **Especificar su giro**, anotar el(los) objeto(s) principal(es) para el(los) cual(es) fue constituida la empresa o las actividades que desarrolla para llevar a cabo el propósito del negocio. El giro se define como el conjunto de actividades a las que se dedica una empresa o patrón, estas actividades en forma integral, definen las características del negocio.
Ejemplo: Reparación mecánica y hojalatería de automóviles.
74. **Presta servicios de personal**, marcar con una "X" según corresponda si la empresa realiza la actividad de Prestadora de Servicios de Personal o intermediaria laboral, tratándose de los patrones a que se refiere el Artículo 15 A de la Ley del Seguro Social, en este caso, la información del apartado IV "Datos de la actividad económica que declaró" deberá ser la de la actividad del beneficiario en que sus trabajadores desarrollan los trabajos o servicios.
75. **Indique el número de centros de trabajo,** si en el numeral 74 ha marcado con una "X" en "SI", deberá indicar el número de centros de trabajo en donde prestan servicios sus trabajadores.
76. **Solicita Registro Patronal por Clase,** si el numeral 74 ha sido marcado con una "X" en "SI", y el patrón solicita un registro patronal por clase, entonces, deberá marcar con una "X" en el recuadro, en términos del párrafo segundo del Artículo 75 de la Ley del Seguro Social.
Para el caso de los patrones a los que se refiere el Artículo 15 A, de la Ley del Seguro Social, se deberá proporcionar el domicilio del (los) centro(s) de trabajo, en donde sus trabajadores realicen sus labores y en caso de tener más de un centro de trabajo, solicitar el (los) formato(s) necesario(s) en la Subdelegación que corresponda.

III.1. **Clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización**

Con base en el Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo previsto en el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, indique la clave y la descripción de la división, el grupo y la fracción de la actividad en la cual se clasifica el registro patronal para el cual se presenta este aviso.

77. **División**
78. **Grupo**
79. **Fracción**
80. **Clase de riesgo** — Dato que está asociado a la fracción que el patrón determine en su autoclasificación.
81. **Prima media del SRT** — Dato proporcionado por el Instituto, asociado a la clase que corresponde a la fracción seleccionada por el patrón de conformidad con lo estipulado en el artículo 73 de la LSS.

(La "clave" se refiere al numeral señalado para los conceptos del Catálogo de Actividades contenido en el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización).

IV. Datos de la actividad económica que declaró

IV.1. **Principales productos elaborados o servicios prestados**

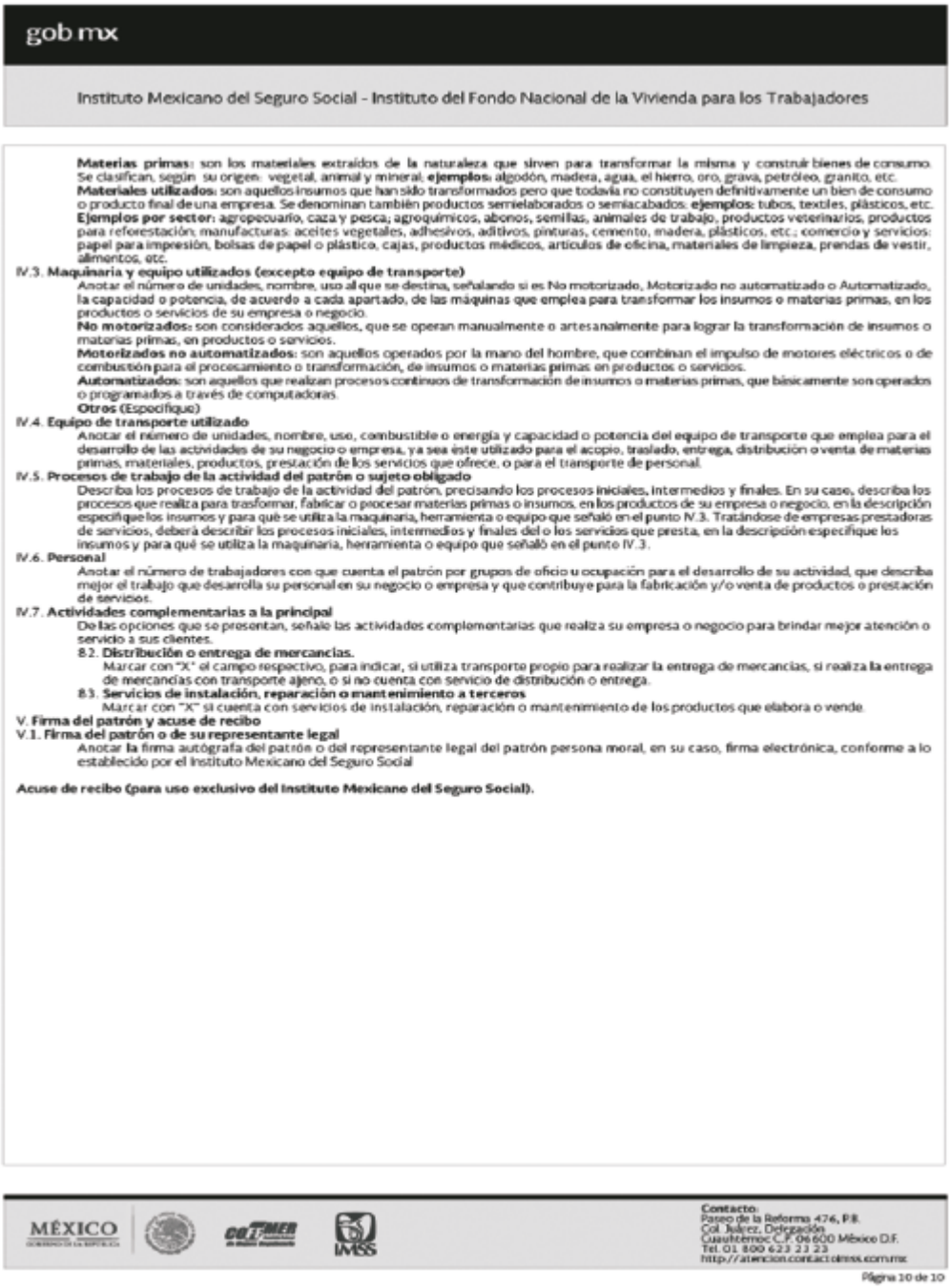
Anotar los productos más importantes o característicos que elabora su negocio, o los servicios que presta, como máximo 10, **ejemplo:** sector agropecuario, caza y pesca: arroz, maíz, flores, huevo, pescados, etc.; manufacturas: prendas de vestir, lámparas, pilas, llaves mezcladoras, tableros, tensores, refrigeradores, alambre de acero, aceites vegetales; comercio: embutidos, aparatos deportivos, automóviles, cajas de cartón, mobiliario de oficina, etc.; servicios: limpieza, instalación de ventanas, puertas de herrería, restaurante, fumigación, café Internet, servicios legales, etc.

Producto: es cualquier objeto tangible que se fabrica u ofrece a un mercado para su atención, adquisición, uso o consumo y que satisface un deseo o una necesidad de un cliente.

Servicio: es el conjunto de atributos físicos, psicológicos y simbólicos que determinan un elemento intangible, que se crea y ofrece a un mercado para su atención, adquisición, uso o consumo y que satisface un deseo o una necesidad del cliente.

IV.2. **Principales materias primas y materiales utilizados**

Anotar las principales materias primas o materiales indispensables, que utiliza para elaborar los productos o prestar los servicios de su negocio, como máximo 10. Son bienes consumibles utilizados, aquellos que generalmente pierden sus propiedades y características, para transformarse y/o formar parte de otros bienes o productos finales.



gob mx

Instituto Mexicano del Seguro Social - Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Materias primas: son los materiales extraídos de la naturaleza que sirven para transformar la misma y construir bienes de consumo. Se clasifican, según su origen: vegetal, animal y mineral. **ejemplos:** algodón, madera, agua, el hierro, oro, grava, petróleo, granito, etc.
Materiales utilizados: son aquellos insumos que han sido transformados pero que todavía no constituyen definitivamente un bien de consumo o producto final de una empresa. Se denominan también productos semielaborados o semiacabados. **ejemplos:** tubos, textiles, plásticos, etc.
Ejemplos por sector: agropecuario, caza y pesca; agroquímicos, abonos, semillas, animales de trabajo, productos veterinarios, productos para reforestación, manufacturas: aceites vegetales, adhesivos, aditivos, pinturas, cemento, madera, plásticos, etc.; comercio y servicios: papel para impresión, bolsas de papel o plástico, cajas, productos médicos, artículos de oficina, materiales de limpieza, prendas de vestir, alimentos, etc.

IV.3. **Maquinaria y equipo utilizados (excepto equipo de transporte)**
Anotar el número de unidades, nombre, uso al que se destina, señalando si es No motorizado, Motorizado no automatizado o Automatizado, la capacidad o potencia, de acuerdo a cada apartado, de las máquinas que emplea para transformar los insumos o materias primas, en los productos o servicios de su empresa o negocio.
No motorizados: son considerados aquellos, que se operan manualmente o artesanalmente para lograr la transformación de insumos o materias primas, en productos o servicios.
Motorizados no automatizados: son aquellos operados por la mano del hombre, que combinan el impulso de motores eléctricos o de combustión para el procesamiento o transformación, de insumos o materias primas en productos o servicios.
Automatizados: son aquellos que realizan procesos continuos de transformación de insumos o materias primas, que básicamente son operados o programados a través de computadoras.
Otros (Especifique)

IV.4. **Equipo de transporte utilizado**
Anotar el número de unidades, nombre, uso, combustible o energía y capacidad o potencia del equipo de transporte que emplea para el desarrollo de las actividades de su negocio o empresa, ya sea éste utilizado para el acopio, traslado, entrega, distribución o venta de materias primas, materiales, productos, prestación de los servicios que ofrece, o para el transporte de personal.

IV.5. **Procesos de trabajo de la actividad del patrón o sujeto obligado**
Describa los procesos de trabajo de la actividad del patrón, precisando los procesos iniciales, intermedios y finales. En su caso, describa los procesos que realiza para trasformar, fabricar o procesar materias primas o insumos, en los productos de su empresa o negocio, en la descripción especifique los insumos y para qué se utiliza la maquinaria, herramienta o equipo que señaló en el punto IV.3. Tratándose de empresas prestadoras de servicios, deberá describir los procesos iniciales, intermedios y finales del o los servicios que presta, en la descripción especifique los insumos y para qué se utiliza la maquinaria, herramienta o equipo que señaló en el punto IV.3.

IV.6. **Personal**
Anotar el número de trabajadores con que cuenta el patrón por grupos de oficio u ocupación para el desarrollo de su actividad, que describa mejor el trabajo que desarrolla su personal en su negocio o empresa y que contribuye para la fabricación y/o venta de productos o prestación de servicios.

IV.7. **Actividades complementarias a la principal**
De las opciones que se presentan, señale las actividades complementarias que realiza su empresa o negocio para brindar mejor atención o servicio a sus clientes.
8.2. **Distribución o entrega de mercancías.**
Marcar con "X" el campo respectivo, para indicar, si utiliza transporte propio para realizar la entrega de mercancías, si realiza la entrega de mercancías con transporte ajeno, o si no cuenta con servicio de distribución o entrega.
8.3. **Servicios de instalación, reparación o mantenimiento a terceros**
Marcar con "X" si cuenta con servicios de instalación, reparación o mantenimiento de los productos que elabora o vende.

V. **Firma del patrón y acuse de recibo**
V.1. **Firma del patrón o de su representante legal**
Anotar la firma autógrafa del patrón o del representante legal del patrón persona moral, en su caso, firma electrónica, conforme a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social

Acuse de recibo (para uso exclusivo del Instituto Mexicano del Seguro Social).

MÉXICO

Contacto:
Paseo de la Reforma 476, P.B.
Col. Juárez, Delegación
Cuauhtémoc C.P. 06600 México D.F.
Tel. 01 800 623 23 23
http://atencion.contacto.imss.com.mx

Página 10 de 10

5. Clase de riesgo manifestada por el patrón. En la sección III.1 de los formatos ARP-PM y ARP-PF se anotará la clasificación, considerando división, grupo y fracción en que se configure su actividad, con base en lo que establece el artículo 196 del Racerf.

6. Procesos de trabajo. En la sección IV.5 de los formatos ARP-PM y ARP-PF se describirán de principio a fin los procesos de trabajo de la actividad del patrón, sin omitir procesos iniciales, intermedios o terminales (es importante indicar cómo lo hace y no qué hace); si la empresa realiza más de una actividad, los procesos deberán describirse por separado.

7. Se proporcionará(n) el(los) nombre(s) de la(s) persona(s) que estará(n) facultada(s) para realizar los trámites cotidianos (como presentación de avisos de inscripción, aclaraciones, etc.), así como una carta poder simple.

8. Una vez que el jefe de servicios de afiliación haya registrado al patrón abrirá el expediente que será turnado a la oficina de verificación.

9. Una vez efectuado lo anterior, el personal de los servicios de verificación realizará la visita domiciliaria a fin de comprobar lo siguiente:

a) Que el domicilio indicado en la documentación efectivamente corresponda a la del patrón que solicita el registro.

b) Que la actividad reportada en la documentación sea la que realmente se desarrolla en el domicilio del patrón; para ello se efectuará un recorrido por las instalaciones.

c) Que el número de trabajadores inscritos se encuentre en el domicilio del patrón; para esto, el verificador realizará entrevistas y la entrega personalizada del aviso de inscripción a cada trabajador.

d) Si se encuentran trabajadores no inscritos por el patrón, el verificador solicitará la inscripción en ese momento y así quedará regularizada su situación.

e) Que los salarios que están reportados en los avisos realmente sean los percibidos por los trabajadores; para esto, el verificador solicitará nóminas y registros correspondientes.

f) Que la integración de los salarios se haya efectuado conforme a lo establecido en la LSS.

10. El verificador elaborará un informe de la visita y si el domicilio, la actividad o la integración de los salarios no son los correctos dejará citatorio al patrón para que se presente en las oficinas de la subdelegación, y realice las aclaraciones correspondientes.

Por otra parte, es importante que al realizar el trámite de registro patronal se observe lo siguiente:

1. Clasificación en el seguro de riesgos de trabajo.

Mencionamos anteriormente que el patrón que se inscriba por vez primera se autoclasificará en el seguro de riesgos de trabajo, aplicando el catálogo de actividades previsto en el artículo 196 del Racerf, y pagará las cuotas al IMSS, conforme a la prima media de su clase.

Esta prima deberá ser cubierta hasta que el patrón cuente con un periodo de siniestralidad que incluya el periodo comprendido desde el 1o. de enero al 31 de diciembre de un año ya que, en este supuesto, el patrón podrá determinar si permanece, incrementa o disminuye la prima mencionada.

(Arts. 24 y 32, fracción I, Racerf)

Si por alguna razón el patrón no manifiesta la clase y la fracción en que debe quedar ubicado o no se ajusta a lo dispuesto en el Racerf, el IMSS lo clasificará de oficio, con base en la información que haya proporcionado o, en su caso, realizará una visita domiciliaria para determinar la clase con precisión. El resultado será notificado por dicho instituto dentro del término comprendido entre la fecha de clasificación o corrección y la primera autodeterminación de la prima.

(Art. 23, Racerf)

Por otra parte, en el caso de empresas con diversas actividades con diferentes grados de riesgo que se inscriban por primera vez en el IMSS o cambian de actividad, para efectos de determinar la clase en que deben quedar inscritas, la LSS y el Racerf no prevén el procedimiento a seguir para dicho supuesto; sin embargo, existe jurisprudencia del TFJFA (actual Tribunal Federal de Justicia Administrativa), así como diversas resoluciones del mismo tribunal, en las que se establece que, para estas empresas, se debe determinar la actividad preponderante o fundamental y quedar clasificada dentro de la clase y grado de riesgo que corresponda a su actividad predominante. A continuación se transcriben la jurisprudencia y las resoluciones de referencia:

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Clasificación y grado de riesgo relativos a empresas con diversas actividades. *Debe atenderse a la actividad preponderante. El artículo 9o. inciso a) del Reglamento de clasificación de empresas y grado de riesgos para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del 27 de enero de 1964, establece que cuando las empresas ejerzan varias actividades se les fijará una sola clasificación sin poder disociarse sus diversas actividades o grupos componentes para asignar clasificación y prima diferente a cada una, agregando dicho precepto que la clasificación en que debe quedar encuadrada la empresa respectiva, será la relacionada con su actividad fundamental o preponderante. De lo anterior se sigue que, cuando una empresa tiene diversas actividades con distintos grados de riesgo, debe quedar clasificada dentro de la clase y grado de riesgo que corresponda a su actividad predominante, entendiéndose que lo es, por regla general, aquella a la que destine el mayor número de trabajadores y de la que obtenga*

mayor ingreso, pues es dicha actividad la que determina la clasificación de la empresa.

Jurisprudencia número 242, marzo 1986, revista número 75, pág. 761, TFF. 2a. época.

Revisión 729/81. Resuelta en sesión del 15 de febrero de 1982, por mayoría de seis votos a favor y uno en contra.

Revisión 572/81. Resuelta en sesión del 25 de febrero de 1982, por unanimidad de votos.

Revisión 144/84. Resuelta en sesión del 7 de febrero de 1986, por unanimidad de votos.

Clasificación de empresas. Concepto de actividad preponderante.

De acuerdo con el artículo 9o., inciso b), del Reglamento de Clasificación de Empresas, la clase y el grado de peligrosidad de una empresa deben señalarse de acuerdo con su actividad preponderante. Sirven para precisar ese término algunos conceptos; por ejemplo, la mayor utilidad económica de una negociación que tiene varios giros, así como el número superior de trabajadores en ese renglón, elementos esenciales que se encuentran en estrecha relación con lo previsto por los artículos 43 y 44 de la Ley del Seguro Social que regulan el sistema adecuado para que se cubran las cuotas de riesgos profesionales.

Resolución del 14 de julio de 1970. Juicio 44/70/5172/69. 3o. trimestre, 1970, pág. 18.

Clasificación de empresas y determinaciones de grados de riesgo. Se tomará en cuenta la actividad fundamental o predominante del negocio.

Si bien es cierto que conforme al artículo 4o. del Reglamento de Clasificación de Empresas y Grados de Riesgo para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la peligrosidad de las empresas sirve para determinar la clasificación de negociaciones que no se encuentran comprendidas en la lista de giros mercantiles que este reglamento comprende, no es menos cierto que cuando se trata de empresas que realizan diversas actividades, debe atenderse también a la que sea fundamental o preponderante, porque así lo establece el artículo 9o. del ordenamiento legal citado.

Resolución del 30 de enero de 1973. Juicio 3/72/2433/70.

SEGURO SOCIAL. CLASIFICACION DE EMPRESAS DE MENSAJERIA PARA LA DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. *Para la determinación de la clasificación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo, en relación a las empresas que prestan el servicio de mensajería,* ***debe atenderse a la actividad preponderante*** *de estas, particularmente en lo que se refiere a aquellas que prestan servicios acelerados de mensajería y paquetería similar al servicio postal, actividad que se encuentra contemplada en la fracción 760 del artículo 13 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, y no así en la fracción 755 del mismo artículo, ya que tratándose de empresas que prestan servicios acelerados de mensajería y paquetería similar al servicio postal, la actividad principal no es alguna de las que enuncia la última fracción invocada, sino una actividad semejante a la postal y, por tanto, los riesgos de trabajo son similares a los de aquella fracción. En consecuencia, su actividad se adecua a lo dispuesto en la fracción 760 del artículo 13 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, ello en correlación directa con los artículos 1o., 2o. y 44 de la Ley del Servicio Postal Mexicano.*

Tesis aislada I.8o.A.19 A emitida por el Octavo Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XIV, agosto de 2001, pág. 1421.

Por lo que se refiere a la clasificación en el mismo municipio o en el Distrito Federal, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Si se trata de una empresa con distintas actividades o que tenga diversos centros de trabajo en el territorio o jurisdicción de un mismo municipio o en el Distrito Federal, se le fijará una sola clasificación

y no podrán disociarse sus diversas actividades o grupos componentes para asignar clasificación y prima diferentes a cada una.

b) Si se trata de una empresa que tenga varios centros de trabajo con actividades similares o diferentes en diversos municipios o en el Distrito Federal, sus actividades o grupos componentes serán considerados una sola unidad de riesgo en cada municipio o en el Distrito Federal y deberá asignarse una sola clasificación.

(Art. 26, Racerf)

2. Asignación del registro patronal.

El artículo 13 del Racerf establece lo siguiente:

a) Al patrón o sujeto obligado persona física se le otorgará un número de registro en el Distrito Federal o municipio donde se encuentra ubicado su centro de trabajo. Si posteriormente el patrón solicita el registro de otra empresa que realiza actividad distinta y no contribuya a la realización de los fines de la primera, se le asignará un número de registro patronal distinto, cualquiera que sea la localización geográfica del establecimiento o centro de trabajo.

b) Al patrón o sujeto obligado persona moral se le asignará un número de registro patronal por cada municipio o en el Distrito Federal, en que tenga establecimientos o centros de trabajo, independientemente de que tenga más de uno dentro de un mismo municipio o en el Distrito Federal.

c) Tratándose de patrones que realicen en forma ocasional actividades de ampliación, remodelación o construcción en sus propias instalaciones, se les asignará un número de registro patronal diferente al de su actividad principal.

d) A solicitud por escrito del patrón, el IMSS podrá asignar un registro patronal único o en condiciones diferentes, en la forma y términos que se señalen en los lineamientos que para tal efecto expida el Consejo Técnico.

e) En el caso de las sociedades cooperativas, se aplicará un registro patronal para el aseguramiento de sus trabajadores y otro diferente para el aseguramiento de sus socios.

3. Integración del número de registro patronal.

El número de registro patronal es una clave alfanumérica asociada a la identidad patronal y a un determinado número de trabajadores asegurados a su cargo.

Bajo este registro se acreditan las responsabilidades establecidas en la LSS y es la clave de acceso a la base de datos informáticos y al catálogo de patrones.

El número de registro patronal consta de 11 caracteres o dígitos y se conforma de la manera siguiente:

(1)	(2)	(3)	(4)
Y60	12321	10	2

Donde:

1: Es la clave alfanumérica asignada al municipio donde se ubica el patrón.

2: Es el número de serie progresivo dentro de cada municipio, en un rango que inicia con el 10001 y termina en el 99999.

3: Representa la modalidad de aseguramiento en que se encuentra cotizando el patrón, la modalidad 10 corresponde a “patrón con trabajadores permanentes y temporales de la ciudad”.

4: Es el dígito verificador que impone el sistema, de acuerdo con los valores asignados a cada una de las posiciones para validar la correcta estructura del registro y que debe quedar asentado en todos los

documentos que utilice o presente el patrón ante el IMSS.

4. Tarjeta de identificación patronal.

La tarjeta de identificación patronal es un documento oficial de acreditación ante el IMSS para todo tipo de trámites.

El artículo 14 del Racerf señala que el IMSS proporcionará a cada patrón o sujeto obligado al pago de cuotas, un documento de identificación patronal por cada registro patronal asignado. En dicho documento se harán constar, al menos, los datos siguientes:

a) Número de registro patronal asignado por el IMSS.

b) Nombre, denominación o razón social completos del patrón o sujeto obligado.

c) Actividad, clase y fracción.

d) Domicilio.

e) Firma del patrón o representante legal.

f) Nombre y firma de las personas autorizadas por el patrón para presentar avisos de afiliación.

Asimismo, el IMSS, en su caso, hará entrega en forma confidencial del número patronal de identificación electrónica.

El patrón o sujeto obligado deberá mostrar el documento de identificación señalado cuando realice por sí o a través de persona autorizada, cualquier gestión en las unidades administrativas del IMSS, centrales y de operación administrativa desconcentrada o en los lugares que el Instituto habilite para los trámites.

El artículo 15 del Racerf establece que el patrón o sujeto obligado deberá avisar al Instituto por escrito del robo, destrucción o extravío del documento de identificación, para proceder a su reposición, previo pago correspondiente.

Además, deberá dar aviso oportunamente al IMSS, para efectos de su invalidación y reposición, de la pérdida o cualquier otra situación que pudiera implicar la reproducción o uso indebido de su número patronal de identificación electrónica.

La presentación del aviso no exime al patrón o sujeto obligado de cumplir con sus obligaciones legales. Todos los actos realizados bajo el amparo de dicho documento o número patronal de identificación electrónica, serán válidos hasta la fecha de presentación del aviso respectivo.

5. Pre-Alta patronal a través de Internet.

Con el propósito de facilitar el cumplimiento de la obligación patronal de darse de alta y de obtener el registro patronal, el IMSS ha puesto a disposición, en la página de Internet www.imss.gob.mx, un nuevo proceso que permite simplificar el trámite de inscripción mediante la llamada “Pre-Alta de patrones”, en donde se deberán proporcionar los datos del patrón persona física o moral, el domicilio fiscal, los centros de trabajo, el representante legal, los socios, etcétera.

De esta forma, una vez proporcionados los datos solicitados, el IMSS otorgará al patrón una cita ante la subdelegación que le corresponda de acuerdo con su domicilio fiscal, lo que le permitirá completar el trámite correspondiente en menos de dos horas.

Según el Acuerdo 002/DIR y su Anexo Unico por el cual el IMSS, a través de la Dirección de Incorporación y Recaudación, dio a conocer el diseño estandarizado de los formatos de trámites de alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades con motivo de la aplicación de la gráfica base prevista en el marco del Decreto por el que se establece la Ventanilla Unica Nacional, publicado en el DOF el 10 de noviembre de 2015, se establecen los formatos, datos de información y documentos específicos que se deben proporcionar o adjuntar a los trámites que aplica el IMSS, a través de la Dirección de Incorporación y Recaudación. De ellos destacan los siguientes:

a) Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades

- Para persona física
- Para persona física del campo
- Para persona moral
- Para persona moral del campo
- Para persona moral sindicato
- Para persona física por clase
- Para persona moral por clase

b) Aviso de modificación al registro patronal

- Por cambio de nombre, denominación o razón social del registro patronal
- Por cambio de domicilio
- Por sustitución patronal
- Por fusión
- Por escisión
- Por cambio de representante legal
- Por inicio de actividades de cultivo de los patrones del campo
- Por inicio de actividades forestales de los patrones del campo
- Por inicio de actividades ganaderas de los patrones del campo
- Por clausura
- Por suspensión o término de actividades

En todos los casos, además de proporcionar la documentación que se describe en el acuerdo, los patrones deberán presentar, por lo menos, un aviso de inscripción del trabajador (AFIL-02).

En el portal de Internet del IMSS en el IDSE (IMSS desde su empresa) se menciona que se deberá contar con la siguiente información previo a su llenado:

1. Del patrón:

a) Número patronal de identificación electrónica (NPIE) y certificado digital.

b) Firma electrónica avanzada (FIEL).

2. Del trabajador:

a) Número del registro patronal.

b) Número de seguridad social (NSS) y su dígito verificador.

c) Nombre completo del trabajador.

d) CURP.

e) Unidad de medicina familiar (UMF).

f) Salario diario integrado.

g) Tipo de trabajador, de salario y de jornada.

CAPITULO XII
INSCRIPCION DE LOS TRABAJADORES Y AVISOS ANTE EL IMSS E INFONAVIT

1. Inscribir a los trabajadores en el IMSS

El artículo 15, fracción I, de la LSS, establece que los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores en el IMSS dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

Para los efectos anteriores es importante mencionar que los trabajadores deberán ser inscritos en dicho organismo en el régimen obligatorio, ya que el artículo 12, fracción I, de la LSS, establece que son sujetos de aseguramiento de dicho régimen, las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la LFT, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualesquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón, aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

Ahora bien, para llevar a cabo el trámite de inscripción, se observará lo dispuesto en los artículos 45 a 52 del Racerf, conforme a lo siguiente:

1. Los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el IMSS en los términos que señala la LSS (dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles). Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral, en este caso, el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha de inicio de la relación señalada en el aviso respectivo.

2. Los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos de afiliación, deberán hacerlo a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto-ópticos o de cualquier otra naturaleza.

3. El IMSS, al recibir el aviso de inscripción de un trabajador, verificará que éste contenga la CURP del trabajador.

El patrón deberá solicitar al trabajador su CURP. La omisión en la presentación de este documento no exime al patrón de la obligación de inscribirlo ante el Instituto.

4. Para efectos de inscripción de trabajadores eventuales del campo, no se considerará como tal el que realice labores de oficina, actividades de transporte, almacenamiento, exposición y venta de productos, así como la de empaque en lugares fijos, salvo cuando esta última se realice como preparación del producto para su primera enajenación, por patrones que cumplan con lo dispuesto en la fracción I del artículo 237-B de la LSS.

Es importante mencionar que el IMSS ofrece a las empresas la facilidad de comunicar los movimientos afiliatorios de los trabajadores asegurados, mediante dispositivos magnéticos (discos para computadora) o de telecomunicación (IMSS desde su empresa), pues la información procesada por esos conductos tiene valor probatorio para todo efecto legal.

Este procedimiento permite la comunicación masiva de los movimientos de reingreso y baja, además de las modificaciones de salario de los trabajadores asegurados.

a) Rectificación de datos proporcionados en avisos de inscripción

El artículo 50 del Racerf establece que el IMSS recibirá los avisos de inscripción de los trabajadores que presenten los patrones o sus representantes, comprobando, en su caso, la veracidad de los datos por los medios que estime pertinentes y, de proceder, rectificará la información.

El patrón que solicite por escrito al IMSS, la rectificación de datos proporcionados respecto de la fecha de ingreso al trabajo o del salario del trabajador, deberá comprobar fehacientemente la procedencia de su petición con la información y documentación que se solicite.

La rectificación que proceda se sujetará a las reglas siguientes:

1. Cuando se refiera a la fecha de alta, reingreso o modificación de salario del trabajador, el IMSS efectuará la rectificación respectiva previo pago por parte del patrón de las diferencias que se generen cuando hubiere otorgado prestaciones de manera indebida al asegurado.

2. Si se trata de un salario inferior a uno superior, la rectificación surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en el primer aviso, debiéndose cubrir las cuotas o, en su caso, los capitales constitutivos que procedan.

3. Si se trata de un salario superior a uno inferior, la rectificación surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.

No obstante lo anterior, el IMSS podrá efectuar la rectificación con la fecha manifestada en la solicitud, siempre y cuando se presente antes de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende surta efectos la modificación del salario y dentro de los 17 primeros días del mes siguiente. En este caso, el patrón deberá resarcir al IMSS, las prestaciones que este último hubiere otorgado indebidamente al trabajador.

El trámite debe efectuarse presentando un escrito ante los servicios de afiliación- vigencia de derechos o, en su caso, mediante oficialía de partes de la subdelegación correspondiente.

Una vez resuelta la aclaración, el patrón procederá a realizar las correcciones pertinentes en el SUA, a fin de determinar las cuotas obreras.

El Racerf no prevé el tiempo ni la manera en que el IMSS notificará al patrón, la procedencia o improcedencia de la corrección, así que el Instituto actúa conforme a su normatividad interna, según la cual se emitirá un oficio de respuesta para las peticiones que realicen los patrones, de manera que el IMSS enviará un escrito en el que se confirma la corrección o bien, se hará de conocimiento del patrón que su solicitud fue improcedente.

Ahora bien, en la práctica no sólo se cometen errores relativos a la fecha de alta o al salario base de cotización, sino que pueden ocurrir también en los datos personales. Para ello, el IMSS puede realizar, en el sistema, la corrección de los datos estadísticos siguientes:

1. Número de seguridad social.

2. Nombre del asegurado.

3. CURP.

4. Sexo.

5. Lugar o fecha de nacimiento.

Para realizar cualquiera de estas correcciones, es requisito indispensable que el propio trabajador o, en su caso, el patrón, acuda a la subdelegación de origen y presente la solicitud de corrección por escrito o de manera verbal, anexando la documentación comprobatoria siguiente:

1. Corrección del número de seguridad social, sexo o de la CURP:

a) Aviso de inscripción inicial.

b) Avisos de afiliación subsecuentes.

c) Tarjeta de afiliación ADIMSS.

2. Corrección del nombre del asegurado, lugar o fecha de nacimiento:

a) Acta de nacimiento.

b) Identificación personal (credencial de elector, cartilla o pasaporte).

Los datos por corregir se detallarán en la Solicitud de Regularización y/o Corrección de Datos Personales del Asegurado y su respectivo instructivo, publicado en el DOF el 31 de julio de 2015 para entrar en vigor el 1o. de agosto del mismo año, el cual a continuación se incluye:

gob.mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Solicitud de Regularización y/o Corrección de Datos Personales del Asegurado

Homoclave del trámite	Folio
IMSS-02-012	
Fecha de publicación del formato en el DOF	**Fecha de solicitud del trámite**
31 / 07 / 2015 (DD / MM / AAAA)	/ / (DD / MM / AAAA)

Este formato consta de 9 secciones. Favor de llenarlo conforme al instructivo que se presenta en la sección IX. (*) Datos opcionales

I. Datos generales del asegurado

I.1 Datos del asegurado

1. CURP:
2. RFC:
3. Nombre(s):
Sin abreviaturas
4. Primer apellido:
Sin abreviaturas
5. Segundo apellido:
Sin abreviaturas
6. Sexo: (•) 1 Hombre ( ) 2 Mujer
7. Fecha de nacimiento: / / (DD / MM / AAAA)
8. *UMF:
9. *Escriba el nombre de la AFORE en la que se encuentra registrado:

I.2 Lugar de nacimiento

10. *Localidad:
11. Municipio o Delegación:
12. Estado o Distrito Federal:
13. País:

I.3 Datos del acta de nacimiento

14. Entidad Federativa de Registro:
15. Municipio o Delegación:
16. Año de Registro:
17. Número de libro:
18. Número de acta:
19. Número de Foja:
20. Número de tomo:
21. *CRIP:

I.4 Nombre del padre

22. Nombre(s):
Sin abreviaturas
23. Primer Apellido:
Sin abreviaturas
24. Segundo Apellido:
Sin abreviaturas

I.5 Nombre de la madre

25. Nombre (s):
Sin abreviaturas
26. Primer Apellido:
Sin abreviaturas
27. Segundo Apellido:
Sin abreviaturas

I.6 Números de Seguridad Social involucrados en la aclaración

II. Motivo de la aclaración

A) Señale con una "X" el trámite que necesita realizar ante el IMSS:

- [X] Cobro de incapacidad
- [ ] Retiro por desempleo
- [ ] Gastos de matrimonio
- [ ] Gastos de funeral
- [ ] Pensión
- [ ] Registro de beneficiarios
- [ ] Cambio de UMF
- [ ] **Autorización permanente para recibir servicios en circunscripción foránea**
- [ ] Adscripción a UMF

"De conformidad con los artículos 4 y 69-M, fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, los formatos para solicitar trámites y servicios deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF)"

B) Señale con una "X" el trámite que necesita realizar en la AFORE:

[X] Registro en la AFORE [ ] Aclaración de saldo de subcuenta de vivienda

C) Señale con una "X" el trámite que necesita realizar en INFONAVIT:

[ ] Obtener un crédito [ ] Conclusión de crédito [ ] Prórroga o reestructura de crédito

[X] Descuento indebido de crédito Señale el número de crédito que le están descontando:

D) Otra:

Especifique: _____

III. Domicilio del asegurado

28. Código postal:	33. *Localidad:
29. Calle: (Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)	34. Municipio o Delegación:
30. Número exterior: / 31. Número interior:	35. Estado o Distrito Federal:
32. Colonia: (Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)	36. *Teléfono fijo (lada y número):
	37. *Teléfono móvil:
	38. *Correo electrónico:

Este apartado deberá requisitarse por el beneficiario o representante legal que se acredite, en caso de menor de edad, ausencia, enfermedad o fallecimiento del asegurado

IV. Datos del solicitante (Beneficiario o representante legal del asegurado)

IV.1 Datos generales

39. CURP:

40. *RFC:

41. Nombre(s):
Sin abreviaturas

42. Primer apellido:
Sin abreviaturas

43. Segundo apellido:
Sin abreviaturas

44. Sexo: (•) 1 Hombre ( ) 2 Mujer

45. *Teléfono fijo (lada y número):

46. *Teléfono móvil:

47. *Correo electrónico:

48. Beneficiario:

[X] Esposa [ ] Hijos [ ] Representante Legal

[ ] Padres [ ] Concubina / Concubinario

IV.2 Domicilio

49. Código postal:

50. Calle:
(Por ejemplo: Avenida Insurgentes Sur, Boulevard Ávila Camacho, Calzada, Corredor, etc.)

51. Número exterior: / 52. Número interior:

53. Colonia:
(Por ejemplo: Ampliación Juárez, Residencial Hidalgo, Fraccionamiento, Sección, etc.)

54. *Localidad:

55. Municipio o Delegación:

56. Estado o Distrito Federal:

V. Datos de la historia laboral (iniciando con el patrón que lo inscribió por primera vez)

Nombre del patrón o razón social	Fecha de inscripción	Fecha de baja	Entidad federativa donde laboró
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	
	DD / MM / AAAA	DD / MM / AAAA	

VI. Datos adicionales de la historia laboral

Número de Registro Patronal	Actividad o giro de la empresa	Domicilio de la empresa

VII. Indicar en el recuadro los documentos probatorios que presenta el asegurado o solicitante en copia simple y original para su cotejo

Para ser llenado por el IMSS

Acta de nacimiento ☐

Identificación oficial

- a) Credencial para votar vigente ☐
- b) Pasaporte vigente, mexicano o extranjero ☐
- c) Cartilla del servicio militar nacional ☐
- d) Cédula profesional ☐
- e) Matrícula consular (documento de identidad que expide una oficina consular a favor de un connacional) ☐
- f) Tarjeta/cédula/carnet de identidad para extranjeros (en caso de extranjeros) ☐
- g) Documento migratorio vigente que corresponda, emitido por autoridad competente (en su caso prórroga o refrendo migratorio) ☐

Clave Única de Registro de Población CURP ☐

Comprobante de domicilio de reciente expedición, no mayor de tres meses a la fecha de presentación de la solicitud.

- a) Derechos de agua ☐
- b) Luz ☐
- c) Teléfono (excepto celular) ☐
- d) Recibo de Gas ☐
- e) Certificación de la presidencia municipal (anual) o boleta predial (bimestral o anual del ejercicio vigente). ☐

No es necesario que el comprobante esté a nombre del solicitante

Documento expedido por el IMSS que contenga el Número de Seguridad Social

- a) Avisos Afiliatorios (Forma 2-A, AFIL-02, AFIL-03, AFIL-04, IDSE-03, AFIL-06 y DST-002). ☐
- b) Tarjeta de afiliación ☐
- c) Certificado de incapacidad ☐
- d) Cartilla de citas médicas ☐
- e) Credencial ADIMSS ☐
- f) Liquidaciones pagadas ☐
- g) Comprobantes de pago ☐
- h) Carta de renuncia o finiquito ☐
- i) Comprobantes SAR-03, SAR-04 o estado de cuenta de la AFORE ☐
- j) Otros ☐

En caso de que el asegurado autorice que el trámite lo realice un tercero, éste deberá presentar además de los documentos señalados en los puntos del 1 al 5:

- Poder notarial que lo acredite ☐
- Identificación oficial ☐

En caso de fallecimiento:

- Acta de defunción del asegurado en copia simple y original para su cotejo: ☐

Tratándose de:

- Esposa: Acta de matrimonio e identificación oficial ☐
- Hijos: Acta de nacimiento e identificación oficial. ☐
- Padres: Identificación oficial ☐
- Concubina / Concubinario: Constancia testimonial con que acredite el concubinato expedida por la autoridad judicial competente e identificación oficial ☐

Instituto Mexicano del Seguro Social

VIII. Observaciones

Los datos personales recabados serán protegidos, tratados e incorporados en el sistema de datos personales denominado Catálogo Nacional de Asegurados (CANASE) con fundamento en el Artículo: 22 de la Ley del Seguro Social, 13 fracción IV y V, 18, 19, 20 y 21 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, cuya finalidad es proteger, contener, ordenar y clasificar los datos de los patrones y asegurados. El Catálogo Nacional de Asegurados (CANASE) está registrado en el Listado de Sistemas de Datos Personales ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (www.inai.org.mx), y serán transmitidos, al INFONAVIT y a la CONSAR con la finalidad de que el asegurado haga valer su derecho de ejercicio de crédito de vivienda y disposición del Seguro de Retiro, además de otras prestaciones previstas en la Ley. La Unidad Administrativa responsable del Sistema de Datos Personales es la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social en coordinación con la Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico del IMSS y la dirección donde el interesado podrá ejercer los derechos de acceso y corrección ante la misma es la Subdelegación de control que corresponde al domicilio del patrón o del asegurado, en su caso. Lo anterior se informa en cumplimiento del decimoséptimo de los Lineamientos de Protección de Datos Personales, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2005.

Firma del asegurado o solicitante

Huella digital

Declaro bajo protesta de decir verdad, que todos y cada uno de los datos asentados son ciertos y en caso de falsedad seré acreedor a las sanciones previstas en los ordenamientos legales.

Nombre y firma del empleado IMSS

Matrícula

Exclusivo IMSS

Fecha y hora de recepción:

Sello IMSS

Contacto:
Paseo de la Reforma 476, P.B.
Col. Juárez, Delegación
Cuauhtémoc C.P. 06600 D.F.
Tel. 01 800 623 23 23
http://atencion.contactoimss.com.mx

gob mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Comprobante de solicitud de regularización y/o corrección de datos personales del asegurado

Folio

Fecha de solicitud del trámite
DD / MM / AAAA

Usted deberá recoger la respuesta de su trámite una vez transcurridos: _____ días hábiles contados a partir de la fecha de su solicitud; en caso contrario se procederá a cancelar su trámite.

Exclusivo IMSS
Fecha y hora de recepción:
Sello IMSS

Los datos personales recabados serán protegidos, tratados e incorporados en el sistema de datos personales denominado Catálogo Nacional de Asegurados (CANASE) con fundamento en el Artículo 22 de la Ley del Seguro Social, 13 fracción IV y V, 18, 19, 20 y 21 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, cuya finalidad es proteger, contener, ordenar y clasificar los datos de los patrones y asegurados. El Catálogo Nacional de Asegurados (CANASE) está registrado en el Listado de Sistemas de Datos Personales ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (www.ifai.org.mx), y serán transmitidos, al INFONAVIT y a la CONSAR, con la finalidad de que el asegurado haga valer su derecho de ejercicio de crédito de vivienda y disposición del Seguro de Retiro, además de otras prestaciones previstas en la Ley. La Unidad Administrativa responsable del Sistema de Datos Personales es la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social en coordinación con la Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico del IMSS y la dirección donde el interesado podrá ejercer los derechos de acceso y corrección ante la misma es la Subdelegación de control que corresponde al domicilio del patrón o del asegurado, en su caso. Lo anterior se informa en cumplimiento del decimoséptimo de los lineamientos de Protección de Datos Personales, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2005.

IX. Instructivo de llenado

No.	Dato	Anotar
I.-	Datos generales del asegurado	
I.1	Datos del asegurado	
1.-	CURP:	Clave Única de Registro de Población. Secuencia alfanumérica de 18 caracteres.
2.-	RFC:	Registro Federal de Contribuyentes proporcionado por el SAT. (*Opcional).
3.-	Nombre(s):	Nombre completo del asegurado conforme al registrado en el acta de nacimiento.
4.-	Primer apellido:	Primer apellido del asegurado conforme al registrado en el acta de nacimiento.
5.-	Segundo apellido:	Segundo apellido del asegurado conforme al registrado en el acta de nacimiento.
6.-	Sexo:	Marcar con X el género que corresponda.
7.-	Fecha de nacimiento:	Fecha de nacimiento del asegurado conforme a la registrada en el acta de nacimiento.
8.-	UMF:	Unidad de Medicina Familiar de Adscripción. (*Opcional).
9.-	AFORE:	Escriba el nombre de la AFORE en la que se encuentra registrado (*Opcional).
I.2	Lugar de nacimiento	
10.-	Localidad:	Nombre de la localidad de nacimiento, en caso de ser extranjero no aplica (*Opcional).
11.-	Municipio o Delegación:	Municipio o Delegación de nacimiento del asegurado (En caso de ser extranjero no aplica).
12.-	Estado o Distrito Federal:	Estado de la República Mexicana en donde ocurre, se inscribe o levanta el acta de nacimiento.
13.-	País:	País de nacimiento.
I.3	Datos de acta de nacimiento	
14.-	Entidad federativa de registro:	Entidad federativa de registro del acta de nacimiento.
15.-	Municipio o Delegación:	División política territorial mexicana de las Entidades Federativas en donde se inscribe o se levanta el Acta de Nacimiento.
16.-	Año de registro	Año de registro del acta de nacimiento.
17.-	Número de libro:	Número de libro del acta de nacimiento.
18.-	Número de acta:	Número de acta de nacimiento.
19.-	Número de foja:	Número de foja del acta de nacimiento.
20.-	Número de tomo:	Número de tomo del acta de nacimiento.
21.-	CRIP:	Clave de Registro e Identidad Personal. Secuencia alfanumérica de 15 caracteres que asigna el Registro Civil en el Acta de nacimiento como elemento de localización (*Opcional).
I.4	Nombre del padre	
22.-	Nombre(s):	Nombre(s) del padre del asegurado conforme al registrado en el acta de nacimiento.
23.-	Primer apellido:	Primer apellido del padre del asegurado conforme al registrado en el acta de nacimiento.
24.-	Segundo apellido:	Segundo apellido del padre del asegurado conforme al registrado en el acta de nacimiento.
I.5	Nombre de la madre	
25.-	Nombre(s):	Nombre(s) de la madre del asegurado conforme al registrado en el acta de nacimiento.
26.-	Primer apellido:	Primer apellido de la madre del asegurado conforme al registrado en el acta de nacimiento.
27.-	Segundo apellido:	Segundo apellido de la madre del asegurado conforme al registrado en el acta de nacimiento.
I.6	N.S.S. involucrados:	Anotar los número(s) de seguridad social involucrados.

Nota: En este grupo de datos, deberá requisitar al menos uno.

II.- Motivo de la aclaración

A) Señale con una X el trámite a realizar ante el IMSS	Marcar la casilla que corresponda al trámite a realizar ante el IMSS.
B) Señale con una X el trámite a realizar en la AFORE	Marcar la casilla que corresponda al trámite a realizar ante la AFORE.
C) Señale con una X el trámite a realizar en el INFONAVIT	Marcar la casilla que corresponda al trámite a realizar ante el INFONAVIT.
D) Otro	Anotar y especificar cualquier otro motivo de aclaración.

No.	Dato	Anotar
III.-	Domicilio del asegurado	
28.-	Código postal:	Código postal del domicilio del asegurado.
29.-	Calle:	Nombre de la vialidad que indica el comprobante de domicilio .
30.-	Número exterior:	Número exterior del domicilio del asegurado.
31.-	Número interior:	Número interior del domicilio del asegurado.
32.-	Colonia:	Nombre de la colonia del domicilio del asegurado.
33.-	Localidad:	Nombre de la localidad (*Opcional).
34.-	Municipio o Delegación:	Municipio o Delegación del domicilio del asegurado.
35.-	Estado o Distrito Federal:	Estado o Distrito federal del domicilio del asegurado.
36.-	Teléfono fijo:	Teléfono fijo a 10 dígitos incluida la clave de larga distancia (*Opcional).
37.-	Teléfono móvil:	Número móvil (*Opcional).
38.-	Correo electrónico:	Dirección de correo electrónico del asegurado (*Opcional).
Este apartado deberá requisitarse en caso de ausencia, enfermedad o fallecimiento del asegurado, por el beneficiario o representante legal que se acredite.		
IV. Datos del solicitante (Beneficiario o representante legal del asegurado).		
IV.1 Datos generales		
39.-	CURP:	Clave Única de Registro de Población. Secuencia alfanumérica de 18 caracteres.
40.-	RFC:	Registro Federal de Contribuyentes proporcionado por el SAT (*Opcional).
41.-	Nombre(s):	Nombre completo del solicitante conforme al registrado en el acta de nacimiento.
42.-	Primer apellido:	Primer apellido del solicitante conforme al registrado en el acta de nacimiento.
43.-	Segundo apellido:	Segundo apellido del solicitante conforme al registrado en el acta de nacimiento.
44.-	Sexo:	Marcar con X el sexo que corresponda.
45.-	Teléfono fijo:	Teléfono fijo a 10 dígitos incluida la clave de larga distancia (*Opcional).
46.-	Teléfono móvil:	Número móvil (*Opcional).
47.-	Correo electrónico:	Dirección de correo electrónico del solicitante (*Opcional).
48.-	Beneficiario:	Indicar el parentesco con el asegurado.
IV.2	Domicilio:	
49.-	Código postal:	Código postal del domicilio del solicitante o representante legal del asegurado.
50.-	Calle:	Nombre de la vialidad que indica el comprobante de domicilio .
51.-	Número exterior:	Número exterior del domicilio del solicitante .
52.-	Número interior:	Número interior del domicilio del solicitante .
53.-	Colonia:	Nombre de la colonia del domicilio del solicitante.
54.-	Localidad:	Nombre de la localidad (*Opcional).
55.-	Municipio o Delegación:	Municipio o Delegación del domicilio del solicitante.
56.-	Estado o Distrito Federal	Estado o Distrito Federal del domicilio del asegurado (*Opcional).
V. Datos de su historia laboral (Llenar los campos necesarios iniciando con el patrón que lo inscribió por primera vez ante el IMSS).		
- Nombre del patrón o razón social		Nombre, denominación o razón social de todos los patrones o sujetos obligados con los que ha laborado.
- Fecha de inscripción		Fecha de alta o reingreso del periodo laborado con cada uno de los patrones con los cuales trabajó.
- Fecha de baja		Fecha de baja del periodo laborado con cada uno de los patrones con los cuales trabajó.
- Entidad federativa donde laboró		Entidad federativa en donde se encuentren localizados los registros patronales donde ha laborado.

Contacto:
Paseo de la Reforma 476, P.B.
Col. Juárez, Delegación
Cuauhtémoc C.P. 06600 D.F.
Tel. 01 800 623 23 23
http://atencion.contactoimss.com.mx

No.	Dato	Anotar
VI.	Datos adicionales de su historia laboral	
- Número de registro patronal		Clave numérica o alfanumérica en 11 posiciones, con la cual el IMSS identifica a los patrones o sujetos obligados.
- Actividad o giro de la empresa		Actividad o giro de la empresa.
- Domicilio de la empresa		Domicilio de la empresa donde laboró el asegurado.

Para ser llenado por el IMSS (*)

VII.	Indicar en el recuadro los documentos probatorios que presenta el asegurado o solicitante en copia simple y original para su cotejo:	
- Documentos probatorios		El empleado del IMSS deberá señalar en cada rubro la documentación entregada.
VIII.	Observaciones	En este rubro se podrá agregar información adicional que considere relevante manifestar el solicitante.
- Firma del asegurado o solicitante		Firma autógrafa del asegurado o solicitante.
- Huella digital		Huella digital del asegurado, beneficiario o representante legal.
- Nombre y firma del trabajador		Nombre completo y firma del trabajador que recibe el trámite.
- Matrícula		Matrícula del trabajador que recibe el trámite.
- Sello del IMSS		El empleado IMSS deberá sellar con reloj fechador.
Comprobante de solicitud		Llenar el comprobante con los datos solicitados y entregar al solicitante.
- Días hábiles		Registrar los días a transcurrir para que el solicitante acuda a recoger la respuesta de su trámite.

(*) Nota: Las secciones VII y el comprobante de solicitud, deberán ser requisitadas por el empleado IMSS.

Homoclave del formato
FF-IMSS-007

Contacto:
Paseo de la Reforma 476, P.B.
Col. Juárez, Delegación
Cuauhtémoc, C.P. 06600 D.F.
Tel. 01 800 623 23 23
http://atencion.contactoimss.com.mx

2. Comunicar altas, bajas y modificaciones de salarios de los trabajadores

Según el artículo 15, fracción I, de la LSS, los patrones tienen la obligación de comunicar las altas, bajas, modificaciones de salario y demás datos de sus trabajadores, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

La información anterior deberá proporcionarse al IMSS en documento impreso o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto-ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de ley y sus reglamentos.

Asimismo, deberá considerar lo siguiente:

a) Avisos de baja

1. Los patrones deberán comunicar al IMSS, a través de los medios autorizados, las bajas de los trabajadores cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente de la fecha en que se dé el supuesto respectivo.

(Art. 57, Racerf)

2. En el caso de presentación del aviso de baja dentro del término legal, éste surtirá sus efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso, teniéndose como cotizado el día que se señale como fecha de la baja.

(Art. 57, Racerf)

3. Cuando se presente el aviso de baja en forma extemporánea, éste surtirá sus efectos a partir del día siguiente al de su recepción por el IMSS, con excepción de los casos en que el propio IMSS hubiese dictaminado pensiones de riesgos de trabajo o de invalidez, en cuyo caso, la baja surtirá sus efectos a partir de la fecha que en el mismo se señale.

(Art. 57, Racerf)

4. Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del seguro social, mientras dure el estado de incapacidad.

(Art. 21, LSS)

b) Avisos de modificación de salario

1. El artículo 34 de la LSS establece que cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

a) En los casos en que el trabajador perciba únicamente salario fijo, el patrón estará obligado a presentar al IMSS, los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario.

b) Cuando el trabajador perciba únicamente salario variable, el patrón estará obligado a comunicar al IMSS dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior.

c) En los casos en que el salario del trabajador sea de carácter mixto (percepciones fijas y variables), si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al IMSS, el aviso de modificación en los términos del inciso anterior.

d) En todos los casos antes previstos, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, ésta se comunicará al IMSS dentro de los 30 días naturales siguientes a su celebración.

e) Las sociedades cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones de cotización de sus socios.

2. Ahora bien, según el artículo 35 de la LSS, los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones respectivas, así como aquellos que por ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

En este sentido, los artículos 53 y 54 del Racerf establecen:

a) Las modificaciones al salario de los trabajadores, tratándose de salario fijo, surtirán efectos a partir de la fecha en que entre en vigor el cambio de salario.

b) Para el caso de los salarios variables, así como para la parte variable en el salario mixto y para los cambios derivados de revisiones contractuales, que afecten los salarios variables y mixtos, se considerará como fecha de origen del cambio de salario, el primer día del mes calendario siguiente al bimestre que sirvió de base para establecer dicha modificación.

c) Las modificaciones descendentes del salario de los trabajadores, presentadas fuera de los plazos señalados, surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el Instituto.

3. El IMSS aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en la UMA, adicionándole los por cientos mínimos establecidos en la LFT, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.

(Art. 55, Racerf)

Los patrones deberán presentar sus avisos a través de los medios autorizados por el IMSS, en aquellos casos en que los por cientos correspondientes a los conceptos de prima vacacional y aguinaldo sean superiores a los mínimos antes señalados, cuenten con más de un año de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito o cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integren el salario base de cotización.

(Art. 55, Racerf)

Conviene mencionar que en el DOF del 31 de julio de 2015 se publicó el Acuerdo 001/DIR y su Anexo Unico por el cual el IMSS, a través de la Dirección de Incorporación y Recaudación, dio a conocer el diseño estandarizado de los formatos de trámites de afiliación con motivo de la aplicación de la gráfica base prevista en el marco del Decreto por el que se establece la Ventanilla Unica Nacional para los Trámites e Información del Gobierno y de las Disposiciones Generales para la implementación, operación y funcionamiento de la Ventanilla Unica Nacional, publicados el 3 de febrero y el 4 de junio de 2015.

De los formatos de afiliación, destacan los avisos siguientes:

AFIL-03	Aviso de modificación de salario
AFIL-04	Aviso de baja del trabajador o asegurado

Estos movimientos deben realizarse a través del portal de Internet del IMSS en el IDSE (IMSS desde tu empresa) y tener la siguiente información previo a su llenado:

1. Del patrón:

a) Número patronal de identificación electrónica (NPIE) y certificado digital.

b) Firma electrónica avanzada (FIEL).

2. Del trabajador:

a) Número del registro patronal.

b) Número de seguridad social (NSS) y su dígito verificador.

c) Nombre completo del trabajador.

d) CURP.

e) Unidad de medicina familiar (UMF).

f) Salario diario integrado.

g) Tipo de trabajador, de salario y de jornada.

3. Firma Electrónica Avanzada expedida por el SAT para presentar movimientos afiliatorios ante el IMSS

En el DOF del 14 de noviembre de 2013, el IMSS publicó el Acuerdo SA2.HCT.280813/ 234.P.DIR y Anexo único: Reglas de Carácter General para el uso de la Firma Electrónica Avanzada cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria, en los actos que se realicen ante el IMSS.

El acuerdo en cita es el siguiente:

Acuerdo SA2.HCT.280813/234.P.DIR y Anexo único: Reglas de Carácter General para el uso de la Firma Electrónica Avanzada, cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria, en los actos que se realicen ante el IMSS

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Secretaría General.

El H. Consejo Técnico, en la sesión ordinaria celebrada el día 28 de agosto del presente año, dictó el Acuerdo ACDO.SA2.HCT.280813/234.P.DIR, en los siguientes términos:

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 9o., segundo párrafo, 15, fracciones I, II, III, IV, VIII, y último párrafo, 16, 251, fracciones IV, VIII, XIII, XX, XXIII y XXXVII, 263, 264, fracciones XIV y XVII, 286 L, 286 M y 286 N, de la Ley del Seguro Social; 5o. y 57, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 5o. y 6o., del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización; 17-C, 17-D, 17-E, 19 y 19-A, del Código Fiscal de la Federación; 35 y 69-C, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 31, fracciones II, IV y XX, del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social; 7o., 9o. y demás aplicables, de la Ley de Firma Electrónica Avanzada; de conformidad con el planteamiento presentado por la Dirección General, por conducto de la Dirección de Incorporación y Recaudación, mediante oficio 314 del 15 de agosto del 2013; y con base en la resolución tomada por el Comité del mismo nombre, del propio Organo de Gobierno, en reunión celebrada el día 14 del mes y año citados, ***Acuerda: Primero.-*** *Aprobar el uso de la Firma Electrónica Avanzada, cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria, en los actos que realicen ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, los derechohabientes, patrones, sujetos obligados, contadores públicos autorizados y público en general, cuando estos opten por realizarlos mediante medios de comunicación electrónicos y firmarlos con la Firma Electrónica Avanzada, lo cual producirá los mismos efectos legales que los documentos presentados con firma autógrafa y, en consecuencia, tendrán el mismo valor probatorio que las disposiciones aplicables les otorgan a estos.* ***Segundo.-*** *Aprobar las Reglas de carácter general para el uso de la Firma Electrónica Avanzada, cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria, en los actos que se realicen ante el Instituto Mexicano del Seguro Social', que forman parte del presente Acuerdo como Anexo Unico.* ***Tercero.-*** *Dejar sin efecto el Acuerdo ACDO.SA3.HCT.081210/382.P.DIR, dictado por este Organo de Gobierno en sesión del 8 de diciembre del 2010, relativo a la aprobación de los Lineamientos para la adopción de la Firma Electrónica Avanzada (FIEL), expedida por el Servicio de Administración Tributaria (SAT) en los trámites electrónicos o actuaciones electrónicas ante el IMSS', publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de diciembre de 2010, y el diverso ACDO.SA3.HCT.270411/120.P.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión del 27 de abril de 2011, relativo a la aprobación de los Lineamientos para la adopción de la Firma Electrónica Avanzada (FIEL), expedida por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), en los trámites electrónicos o actuaciones electrónicas que los contadores públicos autorizados realicen ante el IMSS', publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de mayo de 2011.* ***Cuarto.-*** *Instruir a la Dirección Jurídica a efecto de que proceda el trámite para la publicación en el Diario Oficial de la Federación, del presente Acuerdo y su Anexo Unico que mediante el mismo se aprueban.* ***Quinto.-*** *El presente Acuerdo, así como las Reglas de Carácter General a que se refiere el punto Segundo del mismo, entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación".*

Atentamente.

México, D.F., a 29 de agosto de 2013.- El Secretario General, Juan Moisés Calleja García.- Rúbrica.

ANEXO UNICO

REGLAS DE CARACTER GENERAL PARA EL USO DE LA FIRMA ELECTRONICA AVANZADA, CUYO CERTIFICADO DIGITAL SEA EMITIDO POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA, EN LOS ACTOS QUE SE REALICEN ANTE EL IMSS

1. Objeto.

Las presentes Reglas de carácter general tienen por objeto regular el uso de la Firma Electrónica Avanzada (FIEL), cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria, en los actos que se realicen ante el Instituto Mexicano del Seguro Social mediante la zona aplicativa Web que el Instituto ponga a disposición de los interesados para tal efecto.

2. Glosario de términos.

Para los efectos de las presentes Reglas, serán aplicables las definiciones establecidas en el artículo 5o. A, de la Ley del Seguro Social, así como las siguientes:

I. *Actos: Las comunicaciones, trámites, servicios, actos jurídicos y administrativos que se presenten de manera electrónica ante el Instituto, a través de la zona aplicativa web del IMSS en los cuales los derechohabientes, patrones, sujetos obligados, contadores públicos autorizados y público en general, sean personas físicas o morales, utilicen la FIEL.*

II. *Actuaciones: Las comunicaciones que emita el IMSS respecto de los actos a que se refieren estas Reglas de carácter general y que sean comunicadas mediante la zona aplicativa Web del IMSS.*

III. *Acuse de Recibo Electrónico: El mensaje de datos que se emite o genera a través de medios de comunicación electrónica para acreditar de manera fehaciente la fecha y hora de recepción de documentos electrónicos relacionados con los actos presentados ante el Instituto, mismo que tendrá igual validez en su formato electrónico que en su representación impresa.*

IV. *Cadena original: Expresión que incluirá: la versión del acuse; invocante; folio del acuse; fecha y hora, Registro Federal de Causantes (en su caso); nombre o razón social; Clave Unica del Registro de Población (en su caso); número de registro patronal (en su caso); número de seguridad social (en su caso); hash para cada archivo anexo y nombre del acto.*

V. *Certificado Digital: El mensaje de datos emitido y registrado por el SAT como vigente, que confirma el vínculo entre un firmante y su clave privada.*

VI. *Clave Privada: Los datos que el firmante genera de manera secreta y utiliza para crear su FIEL, a fin de lograr el vínculo entre dicha FIEL y el firmante.*

VII. *Clave Pública: Los datos contenidos en un certificado digital que permiten la verificación de la autenticidad de la FIEL del firmante.*

VIII. *Contadores Públicos Autorizados: Los contadores públicos autorizados por el IMSS para dictaminar el cumplimiento de las obligaciones patronales.*

IX. *CURP: La Clave Unica de Registro de Población.*

X. *Documento Electrónico: Aquel que es generado por medios electrónicos y que contiene un mensaje de datos, la firma electrónica correspondiente y los datos necesarios para su validación, mismo que mantiene igual validez al ser consultado y procesado, tanto por medios electrónicos como a través de su representación impresa.*

XI. *Firma Electrónica Avanzada o FIEL: Conjunto de datos asociados a un mensaje de datos, que permiten asegurar la identidad de aquél que expresa su voluntad y la integridad (no modificación posterior) del mensaje de datos. La FIEL se compone de un certificado digital vigente expedido por el SAT o por un prestador de servicios de certificación autorizado por Banco de México, y claves públicas y privadas, las cuales se generan conforme al Código Fiscal de la Federación, la Ley de Firma Electrónica Avanzada, y sus disposiciones secundarias.*

XII. *Firmante: Toda persona física o moral que expresa su voluntad o conformidad con un mensaje de datos a través de su FIEL.*

XIII. *Hash: Es un número generado a partir de una cadena de texto mediante una función de un solo sentido (esto es, no reversible a partir de su resultado) tal que no existen dos cadenas de textos distintas que produzcan el mismo número.*

XIV. *IMSS o Instituto: El Instituto Mexicano del Seguro Social.*

XV. *Medios de Comunicación Electrónica: Los dispositivos tecnológicos que permiten efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos electrónicos.*

XVI. *Medios Electrónicos: Los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, conservación y, en su caso, modificación de información.*

XVII. *Mensaje de Datos: La información generada, enviada, recibida, archivada o comunicada a través de medios de comunicación electrónica, ópticos, o de cualquier otra tecnología, que puede contener documentos electrónicos.*

XVIII. *NPIE: Número Patronal de Identificación Electrónica.*

XIX. *Página Web: El sitio en Internet que a través del estándar web, despliega páginas en formato electrónico que pueden ser visualizadas en aplicaciones de amplia disponibilidad, llamadas navegadores web y que contienen información, aplicaciones y, en su caso, vínculos a otras páginas.*

XX. *Particulares: Los derechohabientes, patrones, sujetos obligados, contadores públicos autorizados y público en general, sean personas físicas o morales, que realicen actos ante el IMSS.*

XXI. *Representación Impresa: El documento representado en papel, que contenga todos los elementos necesarios para conocer el contenido del mensaje firmado, la firma electrónica avanzada y/o sello electrónico asociados al mismo, así como los datos necesarios para la validación electrónica. Opcionalmente podrá contener elementos convencionales de seguridad y confianza asociados al uso del papel.*

XXII. *RFC: Registro Federal de Contribuyentes.*

XXIII. *SAT: Servicio de Administración Tributaria, órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.*

XXIV. *Sello digital: Es una firma digital emitida por el IMSS.*

XXV. *Zona Aplicativa Web del IMSS: La sección claramente identificada dentro de la página web del IMSS, definida para el envío y recepción de documentos electrónicos y mensaje de datos, así como para la consulta de información relacionada con los actos y actuaciones a que se refieren estas Reglas de carácter general.*

3. Sujetos de aplicación.

Son sujetos de aplicación de las presentes Reglas de carácter general, los derechohabientes, patrones, sujetos obligados, contadores públicos autorizados y público en general, sean personas físicas o morales, que mediante la autenticación con la FIEL y uso de la misma, manifiesten expresamente su voluntad de realizar actos mediante la zona aplicativa web del IMSS, y los firmen mediante la FIEL.

4. Disposiciones generales.

4.1 *Los particulares podrán optar por realizar ante el IMSS, los actos que estén habilitados en la zona aplicativa web del IMSS, de manera electrónica y mediante el uso de la FIEL, en cuyo caso deberán contar con un certificado digital vigente emitido por el SAT y las claves públicas y privadas que conforman la FIEL, así como seguir los procedimientos que se señalen en el manual de usuario que expida el Instituto para tal efecto.*

4.2 *La expedición, renovación, revocación y registro del certificado digital, así como la generación de las claves públicas y privadas que conforman la FIEL, se deberán realizar ante el SAT, cumpliendo con los requisitos y procedimientos establecidos en el Código Fiscal de la Federación, su reglamentación secundaria en la materia y, en su caso, por la Ley de la Firma Electrónica Avanzada.*

4.3 *La FIEL tiene la misma validez jurídica que la firma autógrafa, por lo cual todos los actos, documentos electrónicos y mensajes de datos que se firmen con los datos de generación de la FIEL asociados al certificado digital, serán imputables a su titular, por lo que es de exclusiva responsabilidad de éste el resguardo del certificado digital y la confidencialidad de la clave privada que conforma la FIEL, con el fin de evitar la utilización no autorizada de la misma.*

4.4 *La FIEL contenida en los documentos electrónicos y los mensajes de datos garantizará y dará certeza de lo siguiente:*

I. *Que el documento electrónico o mensaje de datos, ha sido emitido por el Firmante de manera tal que su contenido le es atribuible al igual que las consecuencias jurídicas que de él deriven;*

II. *Que el documento electrónico o mensaje de datos, ha permanecido completo e inalterado desde su firma, con independencia de los cambios que hubiere podido sufrir el medio que lo contiene como resultado del proceso de comunicación, archivo o presentación;*

III. *Que dicha firma corresponde exclusivamente al firmante, por lo que todos los documentos electrónicos o mensajes de datos presentados con la misma serán imputables a su titular y no serán susceptibles de repudio, con lo que se garantiza la autoría e integridad del documento, y*

IV. *Que el documento o mensaje sólo puede ser cifrado por el firmante y el receptor.*

4.5 *La autenticación de los particulares, así como los documentos electrónicos y mensajes de datos firmados con la FIEL, serán considerados hechos legítima y auténticamente por el firmante y, en caso de personas morales, por el administrador único, el Presidente del Consejo de Administración o la persona o personas, cualquiera que sea el nombre con el que se les designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general o la administración de la persona moral de que se trate, en el momento en el que se realizó el acto correspondiente. Lo anterior, no admitirá prueba en contrario ante el IMSS, y el titular del certificado digital será el responsable de las consecuencias jurídicas que deriven de los actos que se realicen ante el IMSS utilizando la FIEL.*

4.6 *En caso de pérdida, robo o destrucción de la FIEL, o cualquier otro evento que ponga en riesgo la confidencialidad de los certificados electrónicos, las llaves o claves que conforman la FIEL, la persona física o moral, bajo su absoluta responsabilidad, deberá proceder con su inmediata revocación o reposición ante el SAT, sujetándose a los procesos y lineamientos que este último determine.*

5. Del uso de la fiel en los actos ante el IMSS.

5.1 *El uso de la FIEL para la realización de actos ante el Instituto mediante medios electrónicos, estará sujeto a que el Instituto ponga a disposición de los particulares, a través de la zona aplicativa Web del IMSS, las herramientas tecnológicas necesarias para la generación y envío de documentos electrónicos y mensajes de datos, así como para la autenticación del usuario y firma de los mismos mediante la FIEL. Para tal efecto, el Instituto emitirá y pondrá a disposición de los particulares, los manuales de usuario que considere necesarios, en los cuales se detallarán los pasos y procedimientos a seguir para la presentación de actos mediante el uso de la FIEL.*

5.2 *Para realizar actos ante el Instituto de manera electrónica y mediante el uso de la FIEL, los particulares, deberán registrarse como usuarios de la zona aplicativa Web del IMSS, para lo cual deberán proporcionar su CURP y/o RFC, así como autenticarse con el certificado digital, las llaves públicas y privadas que conforman su FIEL. Esta información será convalidada al momento y vía remota por el IMSS ante el Registro Nacional de Población y el SAT, respectivamente, a fin de verificar la identidad del usuario y la vinculación de estos con la FIEL utilizada. En caso de que el certificado digital no esté vigente o la identidad del usuario no coincida con el titular de la FIEL utilizada, el usuario no podrá ser registrado en la zona aplicativa Web del IMSS.*

5.3 *Una vez autenticado el firmante, se tendrá por válido y sin que se admita prueba en contrario, el*

vínculo entre el firmante y los datos que fueron utilizados para la creación de la respectiva FIEL, generándose el acceso y registro de la persona de que se trate como usuario de la zona aplicativa Web del IMSS. Las personas registradas como usuario de la zona aplicativa Web del IMSS, podrán acceder al mismo con el uso de su FIEL.

5.4 *Los particulares podrán presentar actos a través de la zona aplicativa Web del IMSS, mediante el uso de la FIEL de su representante legal, quien efectivamente debe detentar esa representación, y contar con poder suficiente y debidamente otorgado conforme a la legislación civil, para realizar actos ante el IMSS, según lo requiere la legislación y normativa aplicable. Para tal efecto, el representante legal deberá registrarse conforme a lo señalado en las reglas 5.2 y 5.3 anteriores. Posteriormente, a través de la zona aplicativa Web del IMSS, el particular representado se autenticará mediante el uso de su FIEL y firmará conjuntamente con su representante legal, cada uno con su respectiva FIEL y en momentos sucesivos inmediatos, la Carta de Términos y Condiciones que forma parte de las presentes reglas para tales efectos, en la cual se efectuará la autorización respectiva de que el representante legal podrá presentar actos ante el IMSS mediante el uso de su FIEL, en representación de la persona física o moral de que se trate.*

5.5 *Una vez autorizado conforme a la regla anterior, los actos que firme el representante legal con su FIEL a través de la zona aplicativa Web del IMSS, a nombre y cuenta del representado, serán considerados hechos legítima y auténticamente por el firmante, siendo el representado el único responsable ante el IMSS de las consecuencias jurídicas que deriven de los actos que haya realizado el representante legal. Lo anterior, no admitirá prueba en contrario ante el IMSS, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que pueda seguir el representado en contra de su representante legal por cualquier acto u omisión indebido en el cumplimiento de su mandato.*

5.6 *Los particulares, por sí mismos o a través de sus representantes legales, podrán en cualquier momento, dejar sin efectos la autorización del uso de la FIEL de sus representantes legales para realizar actos ante el IMSS por cuenta y nombre de ellos; para lo cual, firmarán con su respectiva FIEL la baja correspondiente.*

5.7 *Todos los actos que los particulares realicen ante el Instituto a través de sus representantes legales mediante el uso de la FIEL, se tendrán por válidos en tanto no se les revoque la autorización correspondiente ante el IMSS. Por lo anterior, queda bajo la absoluta responsabilidad del representado dejar sin efectos la autorización del uso de la FIEL de sus representantes legales para realizar actos ante el IMSS por cuenta y nombre de ellos, cuando los poderes de los mismos hayan sido revocados o cuando así convenga a sus intereses.*

5.8 *Los particulares, que se registren en la zona aplicativa Web del IMSS, se obligarán a lo siguiente:*

I. *Firmar con la FIEL todos los actos que efectúen mediante la zona aplicativa Web del IMSS, por su nombre y cuenta o, en su caso, en representación de un tercero, en tanto no sean revocadas sus facultades de representación, así como efectuar por medio de dicho aplicativo cualquier otra promoción que deba seguirse respecto de los mismos hasta su conclusión.*

II. *Aceptar la Carta de Términos y Condiciones que forma parte de las presentes Reglas de carácter general.*

III. *Enviar mediante la zona aplicativa Web del IMSS la información correcta y completa según lo señalen las disposiciones legales o reglamentarias que correspondan para realizar los actos; en su defecto el Instituto podrá requerir la información necesaria para dar cumplimiento a las mismas.*

IV. *Proporcionar al IMSS una dirección de correo electrónico para recibir, cuando corresponda, actuaciones emitidas por el IMSS.*

V. *Reenviar la información cuando los archivos remitidos contengan virus informáticos o no puedan abrirse por cualquier causa motivada por problemas técnicos.*

6. De las actuaciones.

6.1 *Por cada acto que realicen los particulares utilizando su FIEL, por sí mismos o por conducto de sus representantes legales, se emitirá un acuse de recibo electrónico, siendo éste el medio para*

acreditar de manera fehaciente la fecha y hora de recepción de los mensajes de datos y documentos electrónicos enviados mediante la zona aplicativa Web del IMSS.

6.2 *El acuse de recibo electrónico para hacer constar la recepción de actos, documentos electrónicos y mensajes de datos mediante la zona aplicativa Web del IMSS, deberá contener como mínimo los siguientes elementos:*

I. *Constancia de transmisión y recepción.*

II. *Fechas electrónicas.*

III. *El contenido del acto que resulte suficiente para describirlo de forma completa y única, incluyendo como mínimo los datos de identificación del particular, la fecha y hora, y los valores críticos del acto.*

IV. *Nombre, denominación o razón social del particular y, en su caso, el de su representante o persona autorizada.*

V. *Registro Patronal, en su caso.*

VI. *Registro Federal de Contribuyentes, en su caso.*

VII. *Clave Unica del Registro de Población, en su caso.*

VIII. *Denominación del acto.*

IX. *Sello digital.*

X. *Cadena original, y*

XI. *Folio.*

6.3 *El IMSS deberá conservar en medios electrónicos, los mensajes de datos y los documentos electrónicos con FIEL, derivados de los actos que se realicen a través de su zona aplicativa Web, durante los plazos de conservación previstos en la Ley del Seguro Social y su marco reglamentario, así como los ordenamientos aplicables, según la naturaleza de la información.*

7. Facultades de comprobación.

7.1 *Lo dispuesto en estos Lineamientos no limita las facultades de comprobación de las autoridades fiscales.*

8. SANCIONES.

8.1 *La falta de vigencia o revocación del certificado digital que ampara la FIEL, no eximirá a la persona física o moral de cumplir con sus obligaciones ante el IMSS, aun cuando actúe a través de sus representantes legales; por lo cual, será su responsabilidad tener vigente el certificado digital que ampara su FIEL o realizar las gestiones que considere necesarias, con el fin de dar cabal cumplimiento a las mismas, de conformidad con la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás disposiciones aplicables.*

8.2 *Será responsabilidad del particular la presentación al Instituto de información correcta, completa y verdadera, en el cumplimiento de las obligaciones a su cargo, en caso contrario será sujeto a las sanciones que conforme a las disposiciones legales procedan.*

9. TRANSITORIO

Unico.- El uso del NPIE y su certificado digital expedido por el IMSS para realizar actos ante el mismo, será sustituido progresivamente por el uso de la FIEL, conforme el propio Instituto vaya poniendo a disposición de los particulares y usuarios las herramientas tecnológicas necesarias en la zona aplicativa web del IMSS para realizar actos ante el Instituto, autenticándose el particular y firmando mediante la FIEL.

CARTA DE TERMINOS Y CONDICIONES PARA UTILIZAR LA FIRMA ELECTRONICA AVANZADA EN LOS ACTOS QUE SE REALICEN ANTE EL IMSS

Con fundamento en las "Reglas de carácter general para el uso de la firma electrónica avanzada, cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria, en los actos que se realicen ante el Instituto Mexicano del Seguro Social", publicadas en el Diario Oficial de la Federación el ___de _____ de 2013, los particulares, ya sean personas físicas y morales, podrán optar por realizar los actos que señala la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás disposiciones que de ella emanen, de manera electrónica y firmándola directamente con su firma electrónica avanzada (FIEL) o la de su representante legal, cuyo certificado digital esté vigente y haya sido emitido por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), siempre que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ponga a disposición de los particulares las herramientas tecnológicas necesarias para ello.

La FIEL sustituye la firma autógrafa del firmante y producirá los mismos efectos que las leyes otorgan a los documentos con firma autógrafa, teniendo el mismo valor probatorio. Asimismo, con el uso de la FIEL se tiene por reconocida la garantía de la autoría del firmante y de la integridad de los documentos electrónicos que se firmen con ella y, por ende, el contenido de los mismos no podrá desconocerse ni admitirá prueba en contrario.

La expedición de los certificados digitales y la generación de las claves públicas y privadas que conforman la FIEL de personas físicas y morales, se regirán por el Código Fiscal de la Federación, su reglamentación secundaria en la materia y, en su caso, por la Ley de la Firma Electrónica Avanzada. Por lo tanto, la expedición de los certificados digitales, su renovación, revocación y demás trámites relacionados con la FIEL, se deberán realizar ante el SAT, cumpliendo con los requisitos y procedimientos establecidos en la normatividad aplicable.

Los particulares, ya sean personas físicas o morales, que opten por autenticarse y/o realizar actos ante el IMSS con el uso de su FIEL, reconocen que es de su exclusiva responsabilidad el resguardo del certificado digital y la confidencialidad de la clave privada que conforma su FIEL, con el fin de evitar la utilización no autorizada de la misma. Por lo tanto, en cualquier acto firmado con la FIEL se tendrá por válido y sin que se admita prueba en contrario, el vínculo entre el firmante, sea persona moral o física, y los datos que fueron utilizados para la creación de la respectiva FIEL; por lo cual, los actos firmados con la FIEL serán imputables al titular del certificado digital que se haya utilizado.

Los actos firmados con la FIEL serán considerados hechos legítima y auténticamente por el firmante y, en caso de personas morales, por el administrador único, el Presidente del Consejo de Administración o la persona o personas, cualquiera que sea el nombre con el que se les designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general o la administración de la persona moral de que se trate, en el momento en el que se presentaron los documentos digitales. Lo anterior no admitirá prueba en contrario ante el IMSS y el titular del certificado digital será responsable de las consecuencias jurídicas que deriven de los actos que se realicen ante el IMSS utilizando la FIEL.

Los particulares, ya sean personas físicas o morales, podrán realizar actos a través de la FIEL de sus representantes legales, siempre que éstos sean señalados por aquéllos y así sea aceptado mediante consentimiento expreso de ambos ante el IMSS, para lo cual firmarán mancomunadamente, con sus respectivas FIEL y en momentos sucesivos inmediatos, el documento electrónico que el Instituto ponga a su disposición para tal efecto.

En caso de pérdida, robo o destrucción de la FIEL, o cualquier otro evento que ponga en riesgo la confidencialidad de los certificados electrónicos, las llaves o claves que conforman la FIEL, o la utilización no autorizada de la FIEL, la persona física o moral, bajo su absoluta responsabilidad, deberá proceder con su inmediata revocación o reposición ante el SAT, sujetándose a los procesos y lineamientos que el mismo determine.

La falta de vigencia o revocación del certificado digital que ampara la FIEL, no eximirá a la persona física o moral de cumplir con sus obligaciones ante el IMSS; por lo cual, será su responsabilidad tener vigente el certificado digital que ampara su FIEL en los tiempos en que deba presentar cualquier promoción o trámite ante el IMSS, de conformidad con la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Los términos y condiciones antes señalados son aplicables a la aceptación de los mismos que en este acto realice el firmante, mediante su firma electrónica FIEL.

☐ Declaro que he leído y conozco los términos y condiciones así como las "Reglas de carácter general para el uso de la Firma Electrónica Avanzada, cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria, en los actos que se realicen ante el Instituto Mexicano del Seguro Social" y voluntariamente acepto los alcances legales de los mismos, mediante la firma electrónica FIEL.

[FECHA]

[SE FIRMA EL DOCUMENTO CON FIEL]

[SELLO DIGITAL]

[CADENA ORIGINAL]

CARTA DE TERMINOS Y CONDICIONES PARA UTILIZAR LA FIRMA ELECTRONICA AVANZADA DE UN REPRESENTANTE LEGAL, PARA PRESENTAR ACTOS ANTE EL IMSS EN REPRESENTACION DE UNA PERSONA FISICA O MORAL

Con fundamento en las "Reglas de carácter general para el uso de la firma electrónica avanzada, cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria, en los actos que se realicen ante el Instituto Mexicano del Seguro Social", publicadas en el Diario Oficial de la Federación el __de _____ de 2013, los particulares, ya sean personas físicas o morales, podrán optar por realizar los actos que señala la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás disposiciones que de ella emanen, de manera electrónica y firmándola directamente con su firma electrónica avanzada (FIEL) o la de su representante legal, cuyo certificado digital esté vigente y haya sido emitido por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), siempre que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ponga a disposición de los interesados las herramientas tecnológicas necesarias para ello.

La FIEL sustituye la firma autógrafa del firmante y producirá los mismos efectos que las leyes otorgan a los documentos con firma autógrafa, teniendo el mismo valor probatorio. Asimismo, con el uso de la FIEL se tiene por reconocida la garantía de la autoría del firmante y de la integridad de los documentos electrónicos que se firmen con ella y, por ende, el contenido de los mismos no podrá desconocerse ni admitirá prueba en contrario.

La expedición de los certificados digitales y la generación de las claves públicas y privadas que conforman la FIEL de personas físicas y morales, se regirán por el Código Fiscal de la Federación, su reglamentación secundaria en la materia y, en su caso, por la Ley de la Firma Electrónica Avanzada. Por lo tanto, la expedición de los certificados digitales, su renovación, revocación y demás trámites relacionados con la FIEL, se

deberán realizar ante el SAT, cumpliendo con los requisitos y procedimientos establecidos en la normatividad aplicable.

En caso de pérdida, robo o destrucción de la FIEL, o cualquier otro evento que ponga en riesgo la confidencialidad de los certificados electrónicos, las llaves o claves que conforman la FIEL, la persona física o moral, bajo su absoluta responsabilidad, deberá proceder con su inmediata revocación o reposición ante el SAT, sujetándose a los procesos y lineamientos que el mismo determine.

Los particulares, ya sean personas físicas o morales, que opten por realizar actos ante el IMSS a través de la FIEL de sus representantes legales, deberán firmar mancomunadamente, con sus respectivas FIEL y en momentos sucesivos inmediatos, el presente documento, manifestando, bajo protesta de decir verdad, lo siguiente:

1. Reconocen que es de su exclusiva responsabilidad el resguardo del certificado digital y la confidencialidad de la clave privada que conforman sus respectivas FIEL, con el fin de evitar la utilización no autorizada de las mismas. Por lo tanto, mediante la firma del presente documento con la FIEL, se tendrá por válido y sin que se admita prueba en contrario, el vínculo entre cada firmante, sea persona moral o física, y los datos que fueron utilizados para la creación de la respectiva FIEL; por lo cual, la aceptación del presente documento serán imputables a los titulares de los certificados digitales que se hayan utilizado.

2. El firmado del presente documento con la FIEL será considerado hecho legítima y auténticamente por los firmantes y, en caso de personas morales, por el administrador único, el Presidente del Consejo de Administración o la persona o personas, cualquiera que sea el nombre con el que se les designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general o la administración de la persona moral de que se trate, en el momento en el que se presentaron los documentos digitales.

3. Lo anterior no admitirá prueba en contrario ante el IMSS y el titular del certificado digital será responsable de las consecuencias jurídicas que derive de la aceptación del presente documento.

4. La persona física o moral que sea titular del certificado digital que se utilice para firmar el presente documento en carácter de representado, tendrá dicho carácter ante el IMSS y, en este acto, autoriza a realizar actos por su nombre y cuenta ante el IMSS, a la persona física que es titular del certificado digital que se utiliza para firmar este documento en carácter de representante legal, quien efectivamente detenta esa representación, contando con poder suficiente y debidamente otorgado conforme a la legislación civil, para realizar actos ante el IMSS, según lo requiere la legislación y normativa aplicable.

5. La persona física que es titular del certificado digital que se utiliza para firmar este documento en carácter de representante legal, tendrá dicho carácter ante el IMSS y, en este acto, acepta realizar mediante el uso de su propia FIEL, actos por cuenta y nombre de su representado ante el IMSS en tanto no sean revocadas sus facultades de representación.

6. Los actos que firme el representante legal con su FIEL, a nombre y cuenta del representado, serán considerados hechos legítima y auténticamente por el firmante, siendo el representado el único responsable ante el IMSS de las consecuencias jurídicas que deriven de los actos que haya realizado el representante legal. Lo anterior, no admitirá prueba en contrario ante el IMSS, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que pueda seguir el representado en contra de su representante legal por cualquier acto u omisión indebido en el cumplimiento de su mandato.

7. Los particulares, por sí mismos o a través de sus representantes legales, podrán en cualquier momento, dejar sin efectos la autorización del uso de la FIEL de sus representantes legales para realizar actos ante el IMSS por cuenta y nombre de ellos; para lo cual, firmarán con su respectiva FIEL la baja correspondiente que el Instituto ponga a su disposición para tal efecto.

8. El representado en este acto expresamente ratifica todos los actos que por su nombre y cuenta, realice ante el Instituto su representante legal mediante el uso de la FIEL, en tanto no se le revoque la autorización correspondiente ante el IMSS, en los términos establecidos en el presente documento. Por lo anterior, queda bajo la absoluta responsabilidad del representado dejar sin efectos la autorización del uso de la FIEL de sus representantes legales para realizar actos ante el IMSS por cuenta y nombre de él, cuando los poderes de los mismos hayan sido revocados o cuando así convenga a sus intereses.

9. La falta de vigencia o revocación del certificado digital que ampara la FIEL del representante legal, no eximirá a la persona física o moral de cumplir con sus obligaciones ante el IMSS; por lo cual, será su responsabilidad realizar las gestiones necesarias para cumplir cabalmente con las mismas, de conformidad con la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Los firmantes del presente documento declaran, bajo protesta de decir verdad, que las manifestaciones anteriores son ciertas, y que conocen de las penas en que incurren quienes declaran falsamente ante una autoridad distinta de la judicial, y que son sabedores de las demás responsabilidades civiles y administrativas que se pudieran derivar por ello.

☐ Declaramos que hemos leído y conocemos los términos y condiciones, así como las "Reglas de carácter general para el uso de la Firma Electrónica Avanzada, cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria, en los actos que se realicen ante el Instituto Mexicano del Seguro Social", y que voluntariamente aceptamos los alcances legales de los mismos, mediante nuestras firmas electrónicas FIEL.

[FECHA]

[SE FIRMA EL DOCUMENTO CON FIEL POR EL REPRESENTANTE LEGAL Y EL REPRESENTADO]

[SELLO DIGITAL]

[CADENA ORIGINAL]

4. Registrarse e inscribir y proporcionar datos de los trabajadores ante el Infonavit

Conforme al artículo 29, fracción I, de la Ley del Infonavit, es obligación de los patrones proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Infonavit, y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de la citada Ley. Estos avisos son los siguientes:

1. Cambio de domicilio.

2. Cambio de denominación o razón social.

3. Aumento o disminución de obligaciones fiscales.

4. Suspensión o reanudación de actividades.

5. Clausura, fusión, escisión y enajenación.

6. Declaración de quiebra.

7. Suspensión de pagos.

8. Altas, bajas y modificaciones de salario de los trabajadores.

9. Ausencias, incapacidades y demás datos de los trabajadores.

Es importante mencionar que el artículo 6o. del Ripaedi establece que el Infonavit podrá convenir con el IMSS los términos para la simplificación y unificación de los procesos de inscripción, para el uso y presentación de avisos, cédulas de determinación y formatos, así como para la determinación y pago de aportaciones y entero de descuentos. En este caso, la presentación de los avisos a los que se encuentren obligados los patrones se llevará a cabo en las unidades administrativas o lugares que determine el IMSS, y tendrán la misma validez ante el Infonavit.

Por su parte, el artículo 8o., párrafo segundo, del Ripaedi establece que, derivado del proceso de inscripción, el patrón conservará el mismo número de registro patronal de identificación que le asignó el IMSS en términos de la LSS y demás disposiciones jurídicas aplicables.

A su vez, el artículo 31 de la Ley del Infonavit señala que este instituto podrá convenir con el IMSS, los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos para realizar los diferentes trámites mencionados en este artículo, tales como: cambio de domicilio de los patrones, avisos de altas, bajas y modificaciones de salarios de los trabajadores, etcétera.

A este respecto, es importante mencionar que en la actualidad se encuentra en vigor el Proceso Unico de Afiliación Infonavit-IMSS, cuyas características se describen a continuación:

1. Un solo proceso de afiliación.

2. Un solo número de afiliación.

3. La misma base de cotización.

4. Una sola liquidación de cuotas.

5. La misma fecha de pago.

6. El mismo proceso de determinación de cuotas y aportaciones en el SUA.

Con base en lo anterior, el patrón ya no requiere registrarse y registrar a los trabajadores, así como dar los avisos ya mencionados de manera independiente, es decir, la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Infonavit y dar los avisos correspondientes a dicho instituto, se tendrá por cumplida una vez que los trámites se hayan presentado ante el IMSS.

CAPITULO XIII
CALCULO Y ENTERO DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES

El artículo 15, fracción III, de la LSS, establece que el patrón deberá determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.

A su vez, los artículos 38 y 39 de la LSS establecen lo siguiente:

1. El patrón, al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponda cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

2. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuente a sus trabajadores.

3. Las cuotas obrero-patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático autorizado por el IMSS.

4. El patrón deberá presentar ante el IMSS, las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

5. La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse, aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo de referencia.

Ahora bien, las cuotas obrero-patronales se deben cubrir al IMSS, considerando el régimen financiero de cada uno de los seguros del régimen obligatorio, a saber:

1. Seguro de riesgos de trabajo.

2. Seguro de enfermedades y maternidad.

3. Seguro de invalidez y vida.

4. Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

5. Seguro de guarderías y prestaciones sociales.

Es importante señalar que, de acuerdo con el artículo 299 de la LSS, las cuotas enteradas sin justificación legal serán devueltas por el IMSS, actualizadas conforme a lo previsto en el artículo 17-A del CFF, desde el mes en que se realizó el pago de lo indebido o se presentó la declaración que contenga el saldo a favor y hasta aquel en que la devolución esté a disposición del contribuyente, siempre y cuando sean reclamadas dentro de los cinco años siguientes a la fecha del entero correspondiente, excepto las provenientes del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; por lo que se refiere a estas últimas, se estará a lo previsto en las disposiciones legales y reglamentarias respectivas. Tratándose de las otras ramas de aseguramiento, el IMSS podrá descontar el costo de las prestaciones que hubiera otorgado.

1. Seguro de riesgos de trabajo

Según el artículo 71 de la LSS, las cuotas por el seguro de riesgos de trabajo se deben pagar únicamente por los patrones, y se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos del reglamento respectivo.

Para estos efectos, el artículo 72 de la mencionada ley señala que las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005.

El resultado será la prima por aplicar sobre el salario base de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I+D)] * (F/N) + M$$

Donde:

V = 28 años (duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total).

F = Factor de prima (2.3).

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los por cientos de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Números de defunciones.

M = Prima mínima de riesgo (0.005).

De la fórmula anterior es importante realizar las aclaraciones siguientes:

1. Conforme al artículo décimo noveno transitorio de la LSS vigente a partir del 21 de marzo de 2001, los valores relativos a la prima mínima de riesgo, así como al factor de prima por los años de 2002 a 2005 y en adelante, son los que a continuación se mencionan:

Factor de prima:

Ejercicio	Factor
2002	2.7
2003	2.5
2004	2.3
2005 en adelante	2.3

Prima mínima de riesgo:

Ejercicio	Prima
2002	0.0031
2003	0.0038
2004	0.0044

2005 en adelante	0.0050

Cabe destacar que los patrones cuyos centros de trabajo cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la STPS, en todo caso, aplicarán un factor de prima del 2.2.

2. De acuerdo con el artículo 36 del Racerf, el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo se debe calcular con base en lo siguiente:

	Suma de los días cotizados por los trabajadores durante el año que se computa
(÷)	365 días
(=)	Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo

En nuestra opinión, los días cotizados por los trabajadores que deben considerarse dentro de la fórmula son los que se hubieran cotizado en el seguro de riesgos de trabajo.

3. No se deberán tomar en cuenta para la siniestralidad, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa (art. 72, LSS).

Por otra parte, al inscribirse por primera vez en el IMSS o al cambiar de actividad, las empresas deberán cubrir la prima media de la clase que conforme al Racerf les corresponda, a saber:

Prima media	**Porcentaje**
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Ahora bien, las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta conforme a las reglas siguientes (arts. 74, LSS y 32, Racerf):

a) La siniestralidad se obtendrá con base en los casos de riesgo de trabajo terminados durante el periodo comprendido entre el 1o. de enero y el 31 de diciembre del año de que se trate.

b) Para la fijación de la prima se considerará el valor del grado de siniestralidad de la empresa al que se le sumará la prima mínima de riesgo. El valor obtenido deberá expresarse en por ciento y se comparará con la prima en que la empresa cubre sus cuotas al momento de la revisión. Si el valor es el mismo, se continuará aplicando la misma prima.

En caso de que los valores sean diferentes, procederá la nueva prima, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al 1% del salario base de cotización, con respecto a la prima del año inmediato anterior con que la empresa venía cubriendo sus cuotas.

c) Las modificaciones mencionadas no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que son del 0.005 y 15% de los salarios base de cotización, respectivamente (véase artículo décimo noveno transitorio de la LSS vigente a partir del 21 de marzo de 2001).

d) La prima obtenida conforme a lo anterior, tendrá vigencia desde el 1o. de marzo del año siguiente a aquel en que concluyó el periodo computado y hasta el último día de febrero del año subsecuente.

e) Los patrones deberán presentar al IMSS, durante febrero, la declaración en donde determinen la prima de riesgos de trabajo (medios impresos o dispositivos magnéticos); sin embargo, se eximirá a los patrones de esta obligación, cuando al determinar su prima, ésta resulte igual a la del ejercicio anterior.

CASO 1

PLANTEAMIENTO

Una empresa que se dedica a la fabricación de perfumes y cosméticos desea determinar la prima de siniestralidad que será aplicable al periodo comprendido del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo.

DATOS

Clase	II
Fracción	308
Prima de riesgo aplicada durante el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022	1.140700%
Periodo que se considera para determinar la siniestralidad	1o. de enero al 31 de diciembre de 2021
Factor de prima	2.3
Prima mínima de riesgo	0.0050
Suma de por cientos de las incapacidades permanentes parciales y totales	0%
Número de defunciones	0
Días cotizados en el año por los trabajadores en el seguro de riesgos de trabajo:	

Mes	Días del mes	Número de trabajadores	Total en días	Ausentismos o incapacidades	Días cotizados en el seguro de riesgos de trabajo
Enero	31	50	1,550	45	1,505
Febrero	28	47	1,316	9	1,307
Marzo	31	51	1,581	31	1,550
Abril	30	50	1,500		1,500
Mayo	31	52	1,612		1,612
Junio	30	53	1,590	50	1,540
Julio	31	51	1,581		1,581
Agosto	31	49	1,519	59	1,460
Septiembre	30	50	1,500	61	1,439
Octubre	31	50	1,550		1,550
Noviembre	30	52	1,560	22	1,538
Diciembre	31	56	1,736	70	1,666
Totales	**365**	**611**	**18,595**	**347**	**18,248**

- Casos de riesgos de trabajo terminados y total de días subsidiados por certificados de incapacidad temporal en el ejercicio de revisión:

Trabajador	Tipo de accidente	Inicio de la incapacidad	Término de la incapacidad	Días subsidiados por incapacidad temporal
1	Accidente en el centro de trabajo	10 de enero de 2021	3 de febrero de 2021	25
2	Accidente en trayecto	15 de marzo de 2021	7 de abril de 2021	24
3	Accidente en el centro de trabajo	29 de diciembre de 2020	17 de enero de 2021	20
4	Accidente en el centro de trabajo	22 de noviembre de 2021	4 de enero de 2022	44

DESARROLLO

1o. Determinación de número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

	Días cotizados por los trabajadores durante 2021	18,248
(÷)	365	365
(=)	Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo	49.99

2o. Casos de riesgos de trabajo terminados y total de días subsidiados por certificados de incapacidad temporal en el ejercicio 2021.

Trabajador	Tipo de accidente	Inicio de la incapacidad	Término de la incapacidad	Días subsidiados por incapacidad temporal
1	Accidente en el centro de trabajo	10 de enero de 2021	3 de febrero de 2021	25
2	Accidente en trayecto	15 de marzo de 2021	7 de abril de 2021	24
3	Accidente en el centro de trabajo	29 de diciembre de 2020	17 de enero de 2021	20
4	Accidente en el centro de trabajo	22 de noviembre de 2021	4 de enero de 2022	44
			Total	113
			Menos: Días por accidentes en trayecto	**24**
			Días por caso no terminado en 2021	**44**
			Igual: Total de días subsidiados por incapacidad temporal en el ejercicio 2021	**45**

3o. Sustitución de valores en la fórmula para obtener la prima del seguro de riesgos de trabajo.

Fórmula:

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I+D)] * (F/N) + M$$

Sustitución:

Prima = [(45/365) + 28 * (0%+0)] * (2.3/49.99) + 0.0050

Prima = [(0.12328767 + 28 * (0)] * (0.04600920) + 0.0050

Prima = [(0.12328767) + 0] * (0.04600920) + 0.0050

Prima = (0.12328767) * (0.04600920) + 0.0050

Prima = 0.00567236 + 0.0050

Prima = 0.01067236 * 100

Prima = 1.067236%

4o. Determinación de la diferencia entre la prima obtenida después de aplicar la fórmula y la prima aplicada durante el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022.

	Prima obtenida al aplicar la fórmula	1.067236%
(–)	Prima aplicada durante el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022	1.140700%
(=)	Diferencia entre ambas primas	(0.073464%)

5o. Determinación de la prima de siniestralidad que será aplicable al periodo comprendido del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo.

a) Comparación de la diferencia entre primas y el decremento máximo anual de la prima de riesgos de trabajo.

Diferencia entre primas	Menor que	Decremento máximo anual de la prima de riesgos de trabajo
0.073464%	<	1.00000%

Nota: *Debido a que la diferencia entre la prima que se determinó al aplicar la fórmula para obtener la prima de riesgos de trabajo y la prima aplicada en el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022, es menor al decremento máximo anual de la prima de riesgos de trabajo, la prima que se deberá aplicar durante el periodo comprendido del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo, será la que se determinó al aplicar la fórmula para obtener la prima de riesgos de trabajo.*

b) Determinación de la prima de siniestralidad que será aplicable al periodo comprendido del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo.

Prima de siniestralidad aplicable al periodo comprendido del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo	1.067236%

CASO 2

PLANTEAMIENTO

Una empresa dedicada a la fabricación de ladrillos desea determinar la prima de siniestralidad que será aplicable al periodo comprendido del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo.

DATOS

- Clase: V
- Fracción: 335
- Prima de riesgo aplicada durante el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022: 10.702550%
- Periodo que se considera para determinar la siniestralidad: 1o. de enero al 31 de diciembre de 2021
- Factor de prima: 2.3
- Prima mínima de riesgo: 0.0050
- Suma de por cientos de las incapacidades permanentes parciales y totales: 0%
- Número de defunciones: 0

Días cotizados en el año por los trabajadores en el seguro de riesgos de trabajo:

Mes	Días del mes	Número de trabajado-res	Total en días	Ausentis-mos o inca-pacidades	Días cotiza-dos en el seguro de riesgos de trabajo
Enero	31	25	775	33	742
Febrero	28	30	840		840
Marzo	31	28	868	10	858
Abril	30	29	870		870
Mayo	31	31	961	50	911
Junio	30	30	900		900
Julio	31	28	868	35	833
Agosto	31	27	837		837
Septiembre	30	29	870		870
Octubre	31	29	899	27	872
Noviembre	30	29	870		870
Diciembre	31	35	1,085	20	1,065
Totales	**365**	**350**	**10,643**	**175**	**10,468**

- Casos de riesgos de trabajo terminados y total de días subsidiados por certificados de incapacidad temporal en el ejercicio de revisión:

Trabajador	Tipo de accidente	Inicio de la incapacidad	Término de la incapacidad	Días subsidiados por incapacidad temporal
1	Accidente en el centro de trabajo	6 de enero de 2021	14 de diciembre de 2021	343
2	Accidente en trayecto	10 de marzo de 2021	31 de julio de 2021	144
3	Accidente en el centro de trabajo	9 de diciembre de 2020	15 de julio de 2021	196
4	Accidente en el centro de trabajo	20 de octubre de 2021	15 de febrero de 2022	119

DESARROLLO

1o. Determinación de número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

	Días cotizados por los trabajadores durante 2021	10,468
(÷)	365	365
(=)	Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo	28.68

2o. Casos de riesgos de trabajo terminados y total de días subsidiados por certificados de incapacidad temporal en el ejercicio 2021.

Trabajador	Tipo de accidente	Inicio de la incapacidad	Término de la incapacidad	Días subsidiados por incapacidad temporal
1	Accidente en el centro de trabajo	6 de enero de 2021	14 de diciembre de 2021	343
2	Accidente en trayecto	10 de marzo de 2021	31 de julio de 2021	144
3	Accidente en el centro de trabajo	9 de diciembre de 2020	15 de julio de 2021	196
4	Accidente en el centro de trabajo	20 de octubre de 2021	15 de febrero de 2022	119
			Total	**802**
			Menos: Días por accidentes en trayecto	**144**
			Días por caso no terminado en 2021	**119**
			Igual: Total de días subsidiados por incapacidad temporal en el ejercicio 2021	**539**

3o. Sustitución de valores en la fórmula para obtener la prima del seguro de riesgos de trabajo.

Fórmula:

Prima = [(S/365) + V * (I+D)] * (F/N) + M

Sustitución:

Prima = [(539/365) + 28 * (0%+0)] * (2.3/28.68) + 0.0050

Prima = [(1.47671232) + 28 * (0)] * (0.08019525) + 0.0050

Prima = [(1.47671232) + 0] * (0.08019525) + 0.0050

Prima = (1.47671232 * (0.08019525) + 0.0050

Prima = 0.11842531 + 0.0050

Prima = 0.12342531 * 100

Prima = 12.342531%

4o. Determinación de la diferencia entre la prima obtenida después de aplicar la fórmula y la prima aplicada durante el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022.

	Prima obtenida al aplicar la fórmula	12.342531%
(–)	Prima aplicada durante el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022	10.702550%
(=)	Diferencia entre ambas primas	1.639981%

5o. Determinación de la prima de siniestralidad que será aplicable al periodo comprendido del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo.

a) Comparación de la diferencia entre primas y el incremento máximo anual de la prima de riesgos de trabajo.

Diferencia entre primas	Mayor que	Incremento máximo anual de la prima de riesgos de trabajo
1.639981%	>	1.00000%

Nota: *Debido a que la diferencia entre la prima que se determinó al aplicar la fórmula para obtener la prima de riesgos de trabajo y la prima aplicada en el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022, es mayor al incremento máximo anual de la prima de riesgos de trabajo, la prima que se deberá aplicar durante el periodo comprendido del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo, será la que se determine al incrementar el 1% a la prima aplicada en el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022.*

b) Determinación de la prima de siniestralidad que será aplicable al periodo comprendido del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo.

	Prima aplicada durante el periodo del 1o. de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2022	10.702550%
(+)	Incremento máximo anual de la prima de riesgos de trabajo	1.00000%
(=)	Prima de siniestralidad aplicable al periodo comprendido del 1o. de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023, para el pago de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo	11.702550%

2. Seguro de enfermedades y maternidad

De acuerdo con los artículos 25, 106 y 107 de la LSS, las cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad, se deberán cubrir por los patrones y los trabajadores de la manera siguiente:

Seguro de enfermedades y maternidad	Cuota del patrón	Cuota del trabajador
Prestaciones en especie: • Cuota fija	13.90% del valor de la UMA	0.00%
• Cuota adicional	6.00% sobre la diferencia del SBC y tres veces el valor de la UMA	2.00% sobre la diferencia del SBC y tres veces el valor de la UMA
Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios)	1.05% del SBC	0.375% del SBC
Prestaciones en dinero	0.70% del SBC	0.25% del SBC

Respecto de las cuotas anteriores, es importante destacar lo siguiente:

1. El artículo décimo noveno transitorio de la LSS (del Decreto publicado el 21 de diciembre de 1995) establece que la tasa de 13.90% que se menciona en la tabla se incrementará el 1o. de julio de cada año en 0.65%. Esta modificación debió iniciar en 1998 y terminar en 2007; sin embargo, conforme al artículo segundo del Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo primero transitorio de la LSS, publicado en el DOF el 21 de noviembre de 1996, las fechas, plazos, periodos y bimestres previstos en los artículos transitorios de ésta, se extenderán por un lapso de seis meses para guardar congruencia con la entrada en vigor de dicha ley; por tanto, las modificaciones estuvieron vigentes desde el 1o. de enero de 1999 para terminar en 2008.

2. Asimismo, el mencionado artículo décimo noveno transitorio de la LSS (del Decreto publicado el 21 de diciembre de 1995) establece que las tasas del 6.00% y del 2.00% que se mencionan en la tabla, se reducirán el 1o. de julio de cada año en 0.49 y 0.16%, respectivamente. Estas modificaciones debieron iniciar en 1998 y terminar en 2007; sin embargo, conforme al artículo segundo del Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo primero transitorio de la LSS, publicado en el DOF el 21 de noviembre de 1996, las fechas, plazos, periodos y bimestres previstos en los artículos transitorios de ésta se extenderán por un lapso de seis meses para guardar congruencia con la entrada en vigor de dicha Ley; por tanto, las modificaciones estuvieron vigentes desde el 1o. de enero de 1999 para terminar en 2008.

Por lo anterior, para el ejercicio de 2022, las cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad, se deberán cubrir por los patrones y los trabajadores de la manera siguiente:

Seguro de enfermedades y maternidad	Cuota del patrón	Cuota del trabajador
Prestaciones en especie: • Cuota fija	20.40% del valor de la UMA	0.00%

• Cuota adicional	1.10% sobre la diferencia del SBC y tres veces el valor de la UMA	0.40% sobre la diferencia del SBC y tres veces el valor de la UMA
Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios)	1.05% del SBC	0.375% del SBC
Prestaciones en dinero	0.70% del SBC	0.25% del SBC

3. Seguro de invalidez y vida

De conformidad con el artículo 147 de la LSS, las cuotas obrero-patronales en el seguro de invalidez y vida, se deberán cubrir por los patrones y los trabajadores de la manera siguiente:

	Cuota del patrón	**Cuota del trabajador**
Invalidez y vida	1.75% del SBC	0.625% del SBC

Es importante mencionar que el límite del SBC para el seguro de invalidez y vida, fue de 15 veces el valor de la UMA en el periodo del 1o. de julio de 1997 al 30 de junio de 1998, el cual se aumentó en el valor de la UMA por cada año subsecuente hasta llegar a 25 veces el valor de la UMA el 1o. de julio de 2007. Por lo tanto, para el año 2022, el límite del SBC es de 25 veces el valor de la UMA, considerando el decreto de reformas a la CPEUM en materia de desindexación del salario mínimo, conforme al cual se crea la UMA que sustituye al salario mínimo general, publicado en el DOF el 27 de enero de 2016.

(Art. vigésimo quinto transitorio de la LSS)

4. Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Según el artículo 168 de la LSS, las cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, se deberán cubrir por los patrones y los trabajadores de la manera siguiente:

	Cuota del patrón	Cuota del trabajador
Retiro	2.00% del SBC	0.00% del SBC

	Salario base de cotización del trabajador	Cuota Patronal	Cuota del trabajador
Cesantía en edad avanzada y vejez	1.00 SM*	3.150%	1.125%
	1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%	1.125%
	1.51 a 2.00 UMA	6.552%	1.125%
	2.01 a 2.50 UMA	7.962%	1.125%
	2.51 a 3.00 UMA	8.902%	1.125%
	3.01 a 3.50 UMA	9.573%	1.125%
	3.51 a 4.00 UMA	10.077%	1.125%
	4.01 UMA en adelante	11.875%	1.125%

No obstante lo anterior, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022 los patrones seguirán cubriendo, para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, una cuota del 3.150% sobre el SBC del trabajador.

Por otro lado, la cuota patronal será aplicable de manera gradual, a partir del 1 de enero de 2023, de conformidad con la siguiente tabla:

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

* Salario Mínimo
**Unidad de Medida y Actualización

(Art. segundo transitorio de la LSS).

5. Seguro de guarderías y prestaciones sociales

Con base en los artículos 211 y 212 de la LSS, las cuotas obrero-patronales en el seguro de guarderías y prestaciones sociales, se deberán cubrir únicamente por los patrones a la tasa del 1.00% del SBC de cada trabajador.

A continuación se presentan diversos casos prácticos de la determinación de las cuotas obrero-patronales.

CASO 1

PLANTEAMIENTO

Una empresa dedicada a la compraventa de papelería y artículos de oficina desea determinar las cuotas obrero-patronales por pagar al IMSS en enero de 2022, correspondientes a uno de sus trabajadores.

DATOS

SBC del trabajador correspondiente a enero de 2022	$455.50
Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
Importe de 3 veces el valor de la UMA ($90.34 x 3)	$271.02
Importe de 25 veces el valor de la UMA ($90.34 x 25)	$2,258.50
Prima por cubrir en el seguro de riesgos de trabajo	2.88945%
Días del mes	31 días

DESARROLLO

1o. Determinación de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo, correspondiente a enero de 2022.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	2.88945%
(=)	Cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo, correspondiente a enero de 2022	$408.00

2o. Determinación de las cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad, correspondientes a enero de 2022.

a) Cálculo de la cuota fija a cargo del patrón de prestaciones en especie.

	Valor de la UMA	$90.34
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	2,800.54
(x)	Prima por cubrir	20.40%
(=)	Cuota fija a cargo del patrón de prestaciones en especie	$571.31

b) Cálculo de la cuota adicional a cargo del patrón de prestaciones en especie.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(–)	Importe de 3 veces el valor de la UMA	271.02
(=)	Diferencia	184.48
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	5,718.88
(x)	Prima por cubrir	1.10%
(=)	Cuota adicional a cargo del patrón de prestaciones en especie	$62.91

c) Cálculo de la cuota adicional a cargo del trabajador de prestaciones en especie.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(–)	Importe de 3 veces el valor de la UMA	271.02
(=)	Diferencia	184.48
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	5,718.88
(x)	Prima por cubrir	0.40%
(=)	Cuota adicional a cargo del trabajador de prestaciones en especie	$22.88

d) Cálculo de la cuota a cargo del patrón de prestaciones en especie (jubilados y sus beneficiarios).

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	1.05%
(=)	Cuota a cargo del patrón de prestaciones en especie (jubilados y sus beneficiarios)	$148.27

e) Cálculo de la cuota a cargo del trabajador de prestaciones en especie (jubilados y sus beneficiarios).

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	0.375%
(=)	Cuota a cargo del trabajador de prestaciones en especie (jubilados y sus beneficiarios)	$52.95

f) Cálculo de la cuota a cargo del patrón de prestaciones en dinero.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	0.70%
(=)	Cuota a cargo del patrón de prestaciones en dinero	$98.84

g) Cálculo de la cuota a cargo del trabajador de prestaciones en dinero.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	0.25%
(=)	Cuota a cargo del trabajador de prestaciones en dinero	$35.30

h) Determinación de las cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad, correspondientes a enero de 2022.

Seguro de enfermedades y maternidad	Cuota patrón	Cuota trabajador
Prestaciones en especie. Cuota fija	$571.31	$0.00
Prestaciones en especie. Cuota adicional	$62.91	$22.88
Prestaciones en especie. Pensionados y sus beneficiarios	$148.27	$52.95
Prestaciones en dinero	$98.84	$35.30
Totales	**$881.33**	**$111.13**

3o. Determinación de las cuotas obrero-patronales en el seguro de invalidez y vida, correspondientes a enero de 2022.

a) Cálculo de la cuota a cargo del patrón.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	1.75%
(=)	Cuota a cargo del patrón	$247.11

b) Cálculo de la cuota a cargo del trabajador.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	0.625%
(=)	Cuota a cargo del trabajador	$88.25

4o. Determinación de la cuota patronal en el seguro de retiro, correspondiente a enero de 2022.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	2.00%
(=)	Cuota patronal en el seguro de retiro, correspondiente a enero de 2022	$282.41

5o. Determinación de las cuotas obrero-patronales en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, correspondientes a enero de 2022.

a) Cálculo de la cuota a cargo del patrón.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	3.150%
(=)	Cuota a cargo del patrón	$444.80

b) Cálculo de la cuota a cargo del trabajador.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	1.125%
(=)	Cuota a cargo del trabajador	$158.86

6o. Determinación de la cuota patronal en el seguro de guarderías y prestaciones sociales, correspondiente a enero de 2022.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$455.50
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	14,120.50
(x)	Prima por cubrir	1.00%
(=)	Cuota patronal en el seguro de guarderías y prestaciones sociales, correspondiente a enero de 2022	$141.21

7o. Determinación de las cuotas obrero-patronales por pagar al IMSS en enero de 2022, correspondientes a uno de los trabajadores.

	Cuota patrón	Cuota trabajador
Riesgos de trabajo	$408.00	$0.00
Enfermedades y maternidad	$881.33	$111.13
Invalidez y vida	$247.11	$88.25
Retiro	$282.41	$0.00
Cesantía en edad avanzada y vejez	$444.80	$158.86
Guarderías y prestaciones sociales	$141.21	$0.00
Totales	**$2,404.85**	**$358.24**

CASO 2

PLANTEAMIENTO

Una empresa dedicada a la compra-venta de medicamentos desea determinar las cuotas obrero-patronales por pagar al IMSS en enero de 2022, correspondientes a uno de sus trabajadores.

DATOS

- SBC del trabajador correspondiente a enero de 2022 — $1,250.00
- Valor de la UMA (supuesto) — $90.34
- Importe de 3 veces el valor de la UMA ($90.34 x 3) — $271.02
- Importe de 25 veces el valor de la UMA ($90.34 x 25) — $2,258.50
- Prima por cubrir en el seguro de riesgos de trabajo — 0.70695%
- Días del mes — 31

DESARROLLO

1o. Comparación del SBC del trabajador con el límite de 25 veces el valor de la UMA.

SBC del trabajador	Menor que	Límite de 25 veces el valor de la UMA
$1,250.00	<	$2,258.50

Nota: *Debido a que el SBC del trabajador es inferior al límite de 25 veces el valor de la UMA, se deberá considerar el SBC para efectos de cotización de todos los seguros.*

2o. Determinación de la cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo, correspondiente a enero de 2022.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	0.70695%
(=)	Cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo, correspondiente a enero de 202	$273.94

3o. Determinación de las cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad, correspondientes a enero de 2022.

a) Cálculo de la cuota fija a cargo del patrón de prestaciones en especie.

	Valor de la UMA	$90.34
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	2,800.54
(x)	Prima por cubrir	20.40%
(=)	Cuota fija a cargo del patrón de prestaciones en especie	$571.31

b) Cálculo de la cuota adicional a cargo del patrón de prestaciones en especie.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(–)	Importe de 3 veces el valor de la UMA	271.02
(=)	Diferencia	978.98
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	30,348.38
(x)	Prima por cubrir	1.10%
(=)	Cuota adicional a cargo del patrón de prestaciones en especie	$333.83

c) Cálculo de la cuota adicional a cargo del trabajador de prestaciones en especie.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(–)	Importe de 3 veces el valor de la UMA	271.02
(=)	Diferencia	978.98
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	30,348.38
(x)	Prima por cubrir	0.40%
(=)	Cuota adicional a cargo del trabajador de prestaciones en especie	$121.39

d) Cálculo de la cuota a cargo del patrón de prestaciones en especie (jubilados y sus beneficiarios).

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	1.05%
(=)	Cuota a cargo del patrón de prestaciones en especie (jubilados y sus beneficiarios)	$406.88

e) Cálculo de la cuota a cargo del trabajador de prestaciones en especie (jubilados y sus beneficiarios).

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	0.375%
(=)	Cuota a cargo del trabajador de prestaciones en especie (jubilados y sus beneficiarios)	$145.31

f) Cálculo de la cuota a cargo del patrón de prestaciones en dinero.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	0.70%
(=)	Cuota a cargo del patrón de prestaciones en dinero	$271.25

g) Cálculo de la cuota a cargo del trabajador de prestaciones en dinero.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	0.25%
(=)	Cuota a cargo del trabajador de prestaciones en dinero	$96.88

h) Determinación de las cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad, correspondientes a enero de 2022.

Seguro de enfermedades y maternidad	Cuota patrón	Cuota trabajador
Prestaciones en especie. Cuota fija	$571.31	$0.00
Prestaciones en especie. Cuota adicional	$333.83	$121.39

Prestaciones en especie. Pensionados y sus beneficiarios	$406.88	$145.31
Prestaciones en dinero	$271.25	$96.88
Totales	**$1,583.27**	**$363.58**

4o. Determinación de las cuotas obrero-patronales en el seguro de invalidez y vida, correspondientes a enero de 2022.

a) Cálculo de la cuota a cargo del patrón.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	1.75%
(=)	Cuota a cargo del patrón	$678.13

b) Cálculo de la cuota a cargo del trabajador.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	0.625%
(=)	Cuota a cargo del trabajador	$242.19

5o. Determinación de la cuota patronal en el seguro de retiro, correspondiente a enero de 2021.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	2.00%
(=)	Cuota patronal en el seguro de retiro, correspondiente a enero de 2022	$775.00

6o. Determinación de las cuotas obrero-patronales en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, correspondientes a enero de 2022.

a) Cálculo de la cuota a cargo del patrón.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	3.150%
(=)	Cuota a cargo del patrón	$1,220.63

b) Cálculo de la cuota a cargo del trabajador.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	1.125%
(=)	Cuota a cargo del trabajador	$435.94

7o. Determinación de la cuota patronal en el seguro de guarderías y prestaciones sociales, correspondiente a enero de 2022.

	SBC del trabajador de enero de 2022	$1,250.00
(x)	Días del mes	31
(=)	Resultado	38,750.00
(x)	Prima por cubrir	1.00%
(=)	Cuota patronal en el seguro de guarderías y prestaciones sociales, correspondiente a enero de 2022	$387.50

8o. Determinación de las cuotas obrero-patronales por pagar al IMSS en enero de 2021, correspondientes a uno de los trabajadores.

	Cuota patrón	**Cuota trabajador**
Riesgos de trabajo	$273.94	$0.00
Enfermedades y maternidad	$1,583.27	$363.58
Invalidez y vida	$678.13	$242.19
Retiro	$775.00	$0.00
Cesantía en edad avanzada y vejez	$1,220.63	$435.94
Guarderías y prestaciones sociales	$387.50	$0.00
Totales	**$4,918.46**	**$1,041.71**

7. Ausentismos

Con base en el artículo 31 de la LSS, cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará, conforme a lo siguiente:

1. En caso de que las ausencias del trabajador sean por periodos menores a 8 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad.

En este supuesto, el patrón deberá presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobará la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto, el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.

2. En caso de que las ausencias del trabajador sean por periodos de 8 días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obreropatronales, siempre y cuando presente el aviso de baja que corresponda o, en su defecto, compruebe que el trabajador fue inscrito por otro patrón en ese periodo.

3. En el caso de ausencias de trabajadores con jornada reducida, se procederá conforme a lo mencionado en los numerales anteriores.

(Art. 116, Racerf)

4. En el caso de ausencias de trabajadores con semana reducida, también se procederá conforme a lo mencionado en los números 1 y 2 anteriores, para lo cual, el número de días de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días por descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente, ajustándose, en su caso, los días por descontar, a los periodos establecidos en el artículo 31 de la LSS.

(Art. 116, Racerf)

Días que labora el trabajador en la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días por descontar
5	1	1
5	2	3
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7

3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

5. En el caso de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

8. Facultad del IMSS para proponer la cédula de determinación de cuotas

Según el artículo 39-A de la LSS, el IMSS, en apoyo a los patrones, podrá entregar una propuesta de cédula de determinación de las cuotas obrero-patronales, elaborada con los datos con que cuente de los movimientos afiliatorios comunicados a dicho instituto por los propios patrones y, en su caso, por sus trabajadores.

La propuesta mencionada podrá ser entregada por el IMSS en documento impreso, o bien, previa solicitud por escrito del patrón o su representante legal, en medios magnéticos, digitales, electrónicos o de cualquier otra naturaleza.

Cuando los patrones que reciban la propuesta a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto-óptico o de cualquier otra naturaleza, y opten por usarla para cumplir con su obligación fiscal, invariablemente, para efectos de pago, deberán utilizar el programa informático autorizado por el IMSS (SUA).

Cuando los patrones opten por usar la propuesta en documento impreso para cumplir la obligación fiscal a su cargo, bastará con que presenten y efectúen el pago de la misma en las oficinas autorizadas, dentro del plazo correspondiente.

Si los patrones deciden modificar los datos contenidos en las propuestas entregadas, deberán apegarse a las disposiciones de la LSS y sus reglamentos y anotarán en documento impreso o en el archivo de pago que genere el SUA, todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las cuotas, conforme al procedimiento señalado en el Racerf.

Es importante destacar que el hecho de que el patrón no reciba la propuesta de cédula de determinación emitida por el IMSS, no lo exime de cumplir con la obligación de determinar y enterar las cuotas, ni lo libera de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de dichas obligaciones.

CAPITULO XIV
CALCULO DE LAS APORTACIONES ANTE EL INFONAVIT

1. Cálculo y entero de las aportaciones

El artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, señala que es obligación de los patrones determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Infonavit, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la Ley del Infonavit y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la LSS y en la LFT.

En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la LSS.

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Conforme al Proceso Unico de Afiliación Infonavit-IMSS, las aportaciones al Infonavit se deberán enterar en la misma liquidación en que lo hacen las cuotas del IMSS y en la misma fecha de pago.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las Afores, en los términos que se establecen en la LSAR y su reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Infonavit.

Asimismo, es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Infonavit devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

CASO PRACTICO

PLANTEAMIENTO

Una empresa dedicada a la compra-venta de línea blanca para el hogar desea determinar las aportaciones patronales al Infonavit en el primer bimestre de 2022, correspondientes a uno de sus trabajadores.

DATOS

SBC del trabajador correspondiente al primer bimestre de 2022	$455.50
Valor de la UMA (supuesto)	$90.34
Importe de 25 veces el valor de la UMA ($90.34 x 25)	$2,258.50
Días del bimestre	59

DESARROLLO

1o. Determinación de la aportación patronal al Infonavit correspondiente al primer bimestre de 2022.

	SBC del trabajador del primer bimestre de 2022	$455.50
(x)	Días del bimestre (enero 31 y febrero 28)	59
(=)	Resultado	26,874.50
(x)	Porcentaje de aportación	5%
(=)	Aportación patronal al Infonavit, correspondiente al primer bimestre de 2022	$1,343.73

2. Efectuar descuentos a los salarios de los trabajadores para la amortización de créditos

De acuerdo con la fracción III del artículo 29 de la Ley del Infonavit, los patrones tienen la obligación de hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la LFT, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Infonavit, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece la citada ley y sus reglamentos.

A fin de que el Infonavit pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan la Ley del Infonavit y sus disposiciones reglamentarias.

Es importante señalar que el artículo 44 del Ripaedi establece que cuando el Infonavit otorgue crédito de vivienda a un trabajador, lo notificará al patrón o a los patrones de dicho trabajador a través del aviso para retención de descuentos, en donde se consignarán los datos relativos al crédito, así como los por cientos o cantidades por descontar del salario base de aportación; sin embargo, si el patrón no recibe este aviso, pero el Infonavit incluye en la cédula de determinación de cuotas al IMSS y aportaciones al Infonavit, los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación de los trabajadores acreditados, la citada cédula de determinación hará las veces de dicho aviso y el patrón estará obligado a iniciar la retención y a enterar los descuentos.

El patrón deberá iniciar la retención y entero de los descuentos a partir del día siguiente a aquel en que reciba alguno de los formatos de referencia.

El entero de los descuentos se hará conjuntamente con las aportaciones patronales en las cédulas de determinación, las cuales deberán contener los datos de identificación del trabajador acreditado, del crédito otorgado y los relativos a la aportación correspondiente a la subcuenta de vivienda.

(Art. 45, Ripaedi)

La obligación patronal de efectuar y enterar descuentos sólo se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias. En el caso de incapacidades, sólo subsistirá la obligación de efectuar y enterar los descuentos cuando el patrón tenga celebrado convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios con el IMSS.

(Art. 49, Ripaedi)

CAPITULO XV
PRESENTAR DECLARACION DE RIESGOS DE TRABAJO

Como mencionamos en el capítulo XII de esta obra, los artículos 74 de la LSS y 32 del Racerf, establecen la obligación para las empresas de revisar anualmente su siniestralidad, con el fin de determinar si se permanece cotizando con la misma prima del seguro de riesgos de trabajo o si ésta disminuye o aumenta.

Con base en lo anterior, los patrones deberán presentar al IMSS, durante febrero, declaración en donde determinen la prima de riesgos de trabajo (medios impresos o dispositivos magnéticos).

A este respecto, el 9 de enero de 2007, el IMSS publicó en el DOF el aviso mediante el cual se dieron a conocer los nuevos formatos de determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo derivada de la revisión anual de la siniestralidad. Tales formatos son:

1. CLEM-22 "Determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo derivada de la revisión anual de la siniestralidad".

2. CLEM-22A "Relación de casos de riesgos de trabajo terminados".

Estos formatos son de reproducción libre y serán utilizados por los empleadores para presentar la declaración anual de riesgos de trabajo ante la oficina de afiliación y vigencia, sección patrones, de la subdelegación del IMSS correspondiente a su domicilio.

Asimismo, estos formatos pueden requisitarse en medios electrónicos, a través del programa de declaración anual que se ha habilitado en la página de Internet del IMSS (www.imss.gob.mx), ya que la impresión de estos formatos también será aceptada por las oficinas del instituto.

Con el propósito de facilitar a los patrones la determinación de la prima con la cual deberán cotizar en el seguro de riesgos de trabajo, el cálculo también puede realizarse mediante el Sistema Unico de Autodeterminación (SUA) y así, poder enviar la declaración por Internet a través del Sistema IMSS Desde su Empresa (IDSE).

Cabe señalar que esta declaración se elaborará y presentará por cada registro patronal.

DETERMINACION DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DERIVADA DE LA REVISION ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD

HOJA 1 DE ___

FECHA DE ELABORACION ①
DIA MES AÑO

REGISTRO DE RECEPCION DEL I.M.S.S. ②

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 15, FRACCION IV, 71, 72 Y 74 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE Y ARTICULOS 1 FRACCION IV, 2 FRACCION VII, 3, DEL 33 AL 38, 47 Y 186 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACION DE EMPRESAS, RECAUDACION Y FISCALIZACION, MANIFIESTO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO SON REALES RESPECTO A LA SINIESTRALIDAD OCURRIDA EN ESTA EMPRESA.

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

③ DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

REGISTRO PATRONAL	D.V.		
NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL:		DOMICILIO Y TELEFONO:	
ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO:	CLASE DE RIESGO	FRACCION NUMERO	PRIMA ANTERIOR

④ DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1o DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE _____

CONCEPTOS, CIFRAS FIJAS Y VARIABLES		
TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL	S	
SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES, DIVIDIDOS ENTRE 100	I	
NUMERO DE DEFUNCIONES	D	
NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO	N	
AÑOS PROMEDIO DE VIDA ACTIVA	V	28
FACTOR DE PRIMA	F	
PRIMA MINIMA DE RIESGO	M	
NUMERO DE DIAS NATURALES DEL AÑO		365

D.O. 8 MAYO VERIFICACION

⑤ RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA

FORMULA:

PRIMA = [(S / 365) + V * (I + D)] * (F / N) + M

SUSTITUCION RESUMIDO:

PRIMA = [(/ 365) + 28 * (+)] * (/) + =

DESARROLLO: RESULTADO

PRIMA = [(+ 28 * ( )] * ( ) + =

RESULTADO: _____ X 100 = PRIMA EXPRESADA EN POR CIENTO Y PARA COMPARACION CON LA PRIMA ANTERIOR

PARA EFECTUAR LA COMPARACION VER INSTRUCCIONES AL REVERSO DE LA HOJA 1

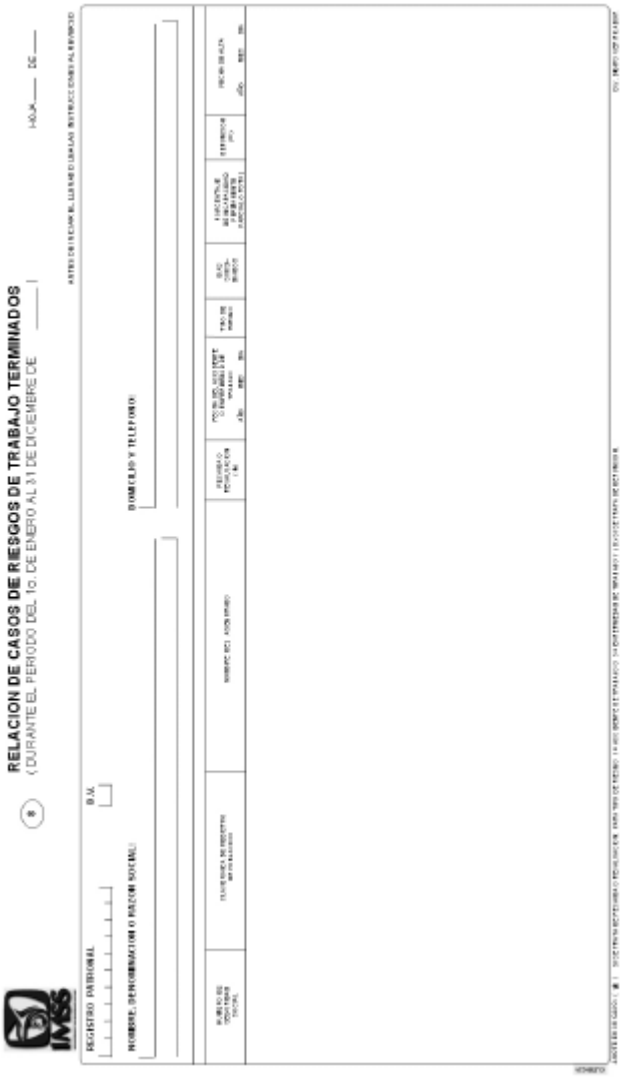
NUEVA PRIMA: (EXPRESADA EN EL CIEN MILESIMO)

LA PRIMA EN LA QUE SE DEBERA COTIZAR, SE DETERMINO CONSIDERANDO LA SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA Y EN VIRTUD DE QUE _____ DE REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL _____ SE ANEXA AL PRESENTE LA "RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS" COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. TAMBIEN SE CONSIDERO LA COMPARACION DE LA PRIMA RESULTANTE DE LA FORMULA EXPRESADA EN POR CIENTO, CON LA PRIMA ANTERIOR EN LA QUE SE VENIAN CUBRIENDO LAS CUOTAS AL MOMENTO DE LA REVISION. LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DETERMINADA, SOLAMENTE APARTE DEL 1o DE MARZO DE _____ Y HASTA EL ULTIMO DIA DE FEBRERO DE _____ .

ACREDITACION POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL ⑥

SI ☐ NO ☐

⑦ NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL



RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS

(DURANTE EL PERIODO DEL 1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE ____)

Por otra parte, es importante mencionar que no se estará obligado a presentar esta declaración en los casos siguientes:

1. Cuando las operaciones del patrón no hayan comprendido el periodo completo del 1o. de enero al 31 de diciembre del año que corresponda, lo cual puede ocurrir por alguna de las situaciones siguientes:

a) Registro reciente en el IMSS.

b) Cambio de actividad.

(Art. 32, fracciones I y IV, Racerf)

2. Cuando en el cálculo de la prima del seguro de riesgos de trabajo, se determine una prima igual a la del ejercicio anterior.

(Art. 32, fracción V, último párrafo, Racerf)

3. Cuando se produzca la baja patronal y se reanuden actividades en el mismo periodo anual, y el lapso entre la baja y el restablecimiento exceda de seis meses.

(Art. 32, fracción VII, primer y segundo párrafos, Racerf)

4. Cuando el empresario no haya tenido trabajadores a su servicio por más de seis meses, aun cuando no haya informado sobre la baja patronal.

(Art. 32, fracción VII, tercer párrafo, Racerf)

Ahora bien, el artículo 72 de la LSS establece que los patrones con menos de 10 trabajadores podrán optar por presentar o no la declaración en comento, siempre que cubran la prima media correspondiente, de acuerdo con la clasificación que se presenta en el Racerf y en el artículo 73 de la LSS. Se recomienda que aun

cuando se encuentre en la hipótesis mencionada, se realice el cálculo de la prima y se compare con la prima media para determinar cuál es la más conveniente.

Cabe destacar que, de acuerdo con el artículo 304-A, fracción XV, de la LSS, se considerará infracción a la LSS y sus reglamentos, no presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, en relación con el periodo y plazos señalados en el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la no presentación de los formularios de determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando ésta resulte igual a la del ejercicio anterior.

La sanción aplicable a tal infracción es la establecida en la fracción III del artículo 304-B de la LSS, equivalente al importe de 20 a 210 veces la UMA diaria.

CAPITULO XVI
OTRAS OBLIGACIONES EN MATERIA DEL IMSS

1. Elaborar y conservar nóminas y listas de raya

De acuerdo con la fracción II del artículo 15 de la LSS, los patrones están obligados a llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la LSS y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

El artículo 9o. del Racerf señala que los registros antes mencionados deberán contener, además de los antes establecidos, los requisitos siguientes:

1. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el IMSS y del RFC.

2. Nombre completo, RFC, CURP, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario de los trabajadores.

3. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios.

4. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas.

5. Unidades de tiempo laborado.

Los patrones que se dedican al ramo de la construcción también están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras.

Ahora bien, cuando el patrón no lleve los registros de nóminas o listas de raya, de acuerdo con lo anterior, se le impondrá una multa equivalente al importe de 20 a 75 veces la UMA diaria.

(Arts. 304-A, fracción VII y 304-B, fracción I, LSS)

La información antes mencionada deberá proporcionarse al IMSS en documento impreso o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto-ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de la LSS y sus reglamentos.

(Art. 15, LSS)

Lo anterior no es aplicable en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho en los términos del reglamento respectivo.

Por otra parte, consideramos importante señalar que, como soporte adicional a la nómina, se deben elaborar recibos de nómina, los cuales deberán estar firmados por el trabajador, aun cuando el pago de la nómina se realice por transferencia electrónica.

Comprobantes fiscales (CFDI)

De acuerdo con el segundo párrafo de la fracción V del artículo 27 de la nueva Ley del ISR, los pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado serán deducibles siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, consten en comprobantes fiscales digitales a través de Internet o factura electrónica (CFDI) emitidos en los términos de los artículos 29 y 29-A del CFF .

Por lo anterior, quienes hagan los pagos por estos conceptos, mediante nóminas y listas de raya tendrían que expedir y entregar a las personas que reciban esos pagos (trabajadores y empleados) los comprobantes fiscales correspondientes.

Ejemplo de un recibo de nómina como CFDI

Comprobante Fiscal Digital por Internet

COMERCIALIZADOR MEXICO
RFC: CME8912076P7 Reg Pat: Z6019572193 Fecha: 29/Dic/2021
Reg Fiscal: 601 General de Ley Personas Morales Hora: 14:15:05
Lugar de expedición: 06760 Ciudad de Mexico

057 - Noriega Ramirez Jorge
RFC: NORJ7111069A1
CURP: NORJ711106HDFRMR03
Fecha Ini Relación Lab: 01/Ago/2014
Jornada: 01 Diurna
NSS: 01027107290
Tipo salario: Fijo

Periodo:19 04 Quincenal
Días de Pago: 15.000 16/Dic/2022 - 31/Dic/2022
Fecha Pago: 15/Dic/2022
Puesto: Supervisor senior
Depto: Almacén
SBC: $ 587.75

Percepciones

Agrup SAT	No.	Concepto	Gravado	Exento	Total
P 001	001	Sueldo	8,075.10	0.00	8,075.10
Total Percepc. más Otros Pagos $			8,075.10	0.00	8,075.10

Deducciones

Agrup SAT	No.	Concepto	Total
004	099	Ajuste al neto	0.06
001	002	IMSS	231.06
002	049	ISR sp	1177.58

Subtotal $	**8,075.10**
Descuentos $	**231.12**
Retenciones $	**1,177.58**
Total $	**6,666.40**
Neto del recibo $	6,666.40

Importe con letra
seis mil seiscientos sesenta y seis pesos 40/100 M.N.

Se puso a mi disposición el archivo XML correspondiente y recibí de la empresa arriba mencionada la cantidad neta a que este documento se refiere estando conforme con las percepciones y deducciones que en él aparecen especificados.

Método de pago:
NA

Firma del empleado

Este documento es una representación impresa de un CFDI
En una sola exhibición
Emitido desde: CONTPAQ*i* Nóminas

Serie del Certificado del emisor:	00001000000404533732
Folio Fiscal UUID:	[illegible]
No. de serie del Certificado del SAT:	00001000000404480071
Fecha y hora de certificación:	2017-10-13 19:21:32

Sello digital del CFDI

Sello del SAT

Cadena original del complemento del certificación digital del SAT

Versión del comprobante: 3.2 Versión del complemento: 1.2 Hoja 1 de 1

Forma de pago en los CFDI

Según el artículo 29-A, fracción VII, inciso c, del CFF, uno de los requisitos que deben contener los CFDI consiste en lo siguiente:

> *Señalar la forma en que se realizó el pago, ya sea en efectivo, transferencias electrónicas de fondos, cheques nominativos o tarjetas de débito o de crédito, de servicio o las denominadas monederos electrónicos que autorice el SAT.*

Al efecto, la regla 2.7.1.32 de la RMF estipula que los contribuyentes incorporarán la clave 99 “Por definir” en el caso de no haberse recibido el pago de la contraprestación, siempre que una vez que se reciba el pago o pagos se emita por cada uno de ellos un CFDI al que se le incorpore el “complemento para recepción de pagos”.

Lo anterior, no será aplicable cuando la contraprestación se pague en el momento en que se expida el CFDI o haya sido pagada antes de la expedición del mismo, entonces los contribuyentes deberán consignar en el CFDI la clave correspondiente a la forma de pago, de acuerdo con el catálogo publicado en el Portal del SAT, como sigue:

Clave	Descripción
01	Efectivo
02	Cheque nominativo

03	Transferencia electrónica de fondos
04	Tarjeta de crédito
05	Monedero electrónico
06	Dinero electrónico
08	Vales de despensa
12	Dación de pago
13	Pago por subrogación
14	Pago por consignación
15	Condonación
17	Compensación
23	Novación
24	Confusión
25	Remisión de deuda
26	Prescripción o caducidad
27	A satisfacción del acreedor
28	Tarjeta de débito
29	Tarjeta de servicio
30	Aplicación de anticipos
31	Intermediario pagos
99	Por definir

2. Proporcionar información al IMSS

Conforme a la fracción IV del artículo 15 de la LSS, es obligación de los patrones proporcionar al IMSS, los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la citada ley y los reglamentos que correspondan.

La información antes mencionada deberá proporcionarse al IMSS en documento impreso o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto-ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de la citada LSS y sus reglamentos.

3. Permitir el desarrollo de inspecciones y visitas domiciliarias

De acuerdo con el artículo 15, fracción V, de la LSS, es obligación de los patrones permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS, las que se sujetarán a lo establecido por la citada Ley, el CFF y los reglamentos respectivos.

4. Observar disposiciones relativas al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Según la fracción VII del artículo 15 de la LSS, los patrones deberán cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo sexto del Título II de la citada Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

5. Expedir y entregar constancias de días laborados a trabajadores eventuales

Los patrones que tengan trabajadores eventuales, además de cumplir con las obligaciones mencionadas en los rubros anteriores, deberán expedir y entregar constancia de los días laborados, de acuerdo con lo que establezcan los reglamentos respectivos.

(Art. 15, fracción IX, de la LSS)

La constancia mencionada deberá contener, al menos, los datos siguientes:

1. Nombre, denominación o razón social del patrón, completos.

2. Número de registro patronal.

3. Nombre completo del trabajador.

4. CURP.

5. Periodo que comprende.

6. Número de días laborados.

7. Duración de la jornada: completa o reducida.

8. Tratándose de los patrones de la construcción, a los datos anteriores deberán agregarse los que permitan identificar la ubicación de la obra.

La constancia deberá ser entregada a los trabajadores, de acuerdo con los periodos de pago de salario establecidos.

(Art. 8o., Racerf)

6. Dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones

De acuerdo con el artículo 16 de la LSS, los patrones que de conformidad con el Racerf cuenten con un promedio anual de 300 o más trabajadores en el ejercicio inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el IMSS por contador público autorizado, en los términos del reglamento citado.

Para efectos de lo anterior, el artículo 152 del Racerf señala que el promedio anual de trabajadores se obtendrá de la manera siguiente:

	Total de trabajadores que resulte de sumar los que, en cada mes del ejercicio inmediato anterior, prestaron servicios al patrón, tomando en cuenta todos los registros patronales que se le hayan asignado
(÷)	Doce
(=)	Promedio anual de trabajadores

Por otra parte, los patrones que no se encuentren en el supuesto antes mencionado, podrán optar por dictaminar sus aportaciones al IMSS.

Cabe señalar que los patrones que presenten dictamen, no serán sujetos de visita domiciliaria por los ejercicios dictaminados, excepto cuando:

1. El dictamen se haya presentado con abstención de opinión, con opinión negativa o con salvedades sobre aspectos que, a juicio del contador público, recaigan sobre elementos esenciales del dictamen, o

2. Derivado de la revisión interna del dictamen, se determinaren diferencias a su cargo y éstas no fueran aclaradas y, en su caso, pagadas.

Al respecto, el 13 de julio de 2017 se publicó el Acuerdo ACDO.SA2.HCT.280617/ 149.P.DIR y su anexo único, por el que se dan a conocer las reglas, requisitos y formalidades que deben cumplir los patrones, sujetos obligados y contadores públicos para efectos de la formulación y presentación del dictamen de conformidad con lo establecido en la LSS, el Racerf, el CFF y demás disposiciones aplicables.

En dicho acuerdo se establece el SIDEIMSS como medio electrónico para la formulación y presentación del dictamen, el cual se encontrará disponible en el portal electrónico “IMSS DIGITAL” ubicado en la dirección electrónica www.imss.gob.mx/ SIDEIMSS.

El SIDEIMSS podrá ser utilizado a partir de 15 de julio de 2017, para la presentación del dictamen por Contador Público autorizado correspondiente al ejercicio fiscal de 2016.

Para el ejercicio fiscal de 2022 los patrones y sujetos obligados deberán utilizar el SIDEIMSS.

Es importante destacar que conforme a los artículos 304-A, fracciones XIX y XX, y 304-B, fracciones I y IV, se impondrá una multa de 20 a 75 veces la UMA diaria, a los patrones que omitan o presenten extemporáneamente el dictamen por contador público autorizado cuando se haya ejercido la opción de dictaminar.

Asimismo, se impondrá una multa de 20 a 350 veces la UMA diaria, a los patrones que no cumplan con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el IMSS, o lo hagan en forma extemporánea.

7. Cumplimiento espontáneo de las obligaciones

De acuerdo con el artículo 304-C de la LSS, no se impondrán multas a los patrones cuando éstos cumplan en forma espontánea sus obligaciones fuera de los plazos señalados por la citada ley o cuando se haya incurrido en infracción por caso fortuito o fuerza mayor. Se considerará que el cumplimiento no es espontáneo en el caso de que:

1. La omisión sea descubierta por el IMSS.

2. La omisión haya sido corregida por el patrón después de que el IMSS hubiere notificado una orden de visita domiciliaria, o haya mediado requerimiento o cualquier otra gestión notificado por el mismo, tendientes a la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social.

3. La omisión haya sido corregida por el patrón con posterioridad a los 15 días siguientes a la presentación del dictamen por contador público autorizado ante el IMSS, respecto de actos u omisiones en que hubiere incurrido y que se observen en el dictamen.

Al respecto, el artículo 178 del Racerf establece que los patrones o sujetos obligados podrán corregir el cumplimiento de sus obligaciones ante el IMSS, mediante la presentación de su solicitud o aceptando la invitación que emita la autoridad competente del mismo instituto.

La solicitud de corrección se presentará en la unidad administrativa del Instituto que corresponda a su registro patronal. En caso de que la corrección comprenda la totalidad de los registros patronales, el trámite respectivo se podrá realizar en la unidad administrativa que corresponda a su domicilio fiscal.

Por su parte, el artículo 179 del Racerf prevé un plazo de resolución a la solicitud espontánea no mayor a 15 días hábiles, en caso de no hacerlo así, se entenderá que dicha solicitud ha sido aceptada.

El periodo a regularizar en este caso corresponderá al ejercicio inmediato anterior y el periodo transcurrido a la fecha de presentación de la solicitud.

Tratándose de la corrección que se realice a través de oficio de invitación del instituto, el patrón deberá presentar por escrito, en un plazo no mayor a seis días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha de su notificación, su aceptación de regularizar los dos últimos ejercicios más el periodo transcurrido a la fecha de la notificación.

Al efecto, en el DOF del 10 de noviembre de 2015 se publicó el Acuerdo 002/DIR y su Anexo Unico por el cual el IMSS, a través de la Dirección de Incorporación y Recaudación, dio a conocer el diseño estandarizado de los formatos de trámites de alta patronal y presentación de la Corrección Patronal con motivo de la aplicación de la gráfica base prevista en el marco del Decreto por el que se establece la Ventanilla Unica Nacional para los trámites e información del Gobierno y de las disposiciones generales para la implementación, operación y funcionamiento de la Ventanilla Unica Nacional, publicados el 3 de febrero y el 4 de junio de 2015.

El formato CORP-02 “Presentación de la Corrección Patronal”, mismo que se incluye a continuación, está vigente a partir del 11 de noviembre de 2015, fecha en que entró en vigor el acuerdo de referencia.

gob mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Presentación de la Corrección Patronal (CORP-02)

Homoclave del Trámite	Fecha de publicación del formato en el DOF
IMSS-02-073	/ / (DD MM AAAA)

(*) Datos Opcionales

1. Subdelegación: _____

2. Nombre, denominación o razón social: _____ 3. Folio de corrección: _____

4. Registro patronal: _____ 5. CURP: _____ 6. RFC: _____

Domicilio fiscal

7. Calle: _____ 8. Número exterior: _____ 9. Número interior: _____ 10. Colonia: _____

11. Municipio o Delegación: _____ 12. *Localidad: _____ 13. Estado o Distrito Federal: _____ 14. Código postal: _____

15. Teléfono fijo (lada, número y extensión): _____ 16. Correo electrónico: _____

De conformidad con los artículos 4 y 69-M, fracción V de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, los formatos para solicitar trámites y servicios deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF)

Contacto
Paseo de la Reforma 476, P.B.
Col. Juárez, Delegación
Cuauhtémoc C.P. 06600 México D.F.
Tel: 01 800 623 23 23
http://atencion.contactoimss.com.mx

Documentación que presenta	
○ a. Comprobante de pago o del trámite del pago diferido o en parcialidades de las diferencias autodeterminadas.	Para uso exclusivo del IMSS
○ b. Comprobante de la presentación de los avisos afiliatorios, derivados de la corrección.	
○ c. Documentación que sustenta la corrección.	

Observaciones

Manifiesto bajo protesta de decir verdad que la información y documentación presentada en esta corrección es cierta, determinándose con estricto apego a la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, la que se presenta ante el IMSS, en los términos del artículo 180 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

17. Nombre y firma del patrón o representante legal

18. Lugar

19. Fecha (DD / MM / AAAA)

Para uso exclusivo del IMSS

Antes de llenar ver instructivo

Se presenta por duplicado

CAPITULO XVII
OTRAS OBLIGACIONES EN MATERIA DEL INFONAVIT

1. Proporcionar información al Infonavit

Según el artículo 29, fracción IV, de la Ley del Infonavit, los patrones tendrán la obligación de proporcionar a dicho instituto, los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en la citada Ley y sus disposiciones reglamentarias.

2. Atender los requerimientos de pago e información del Infonavit

Conforme a la fracción VI del artículo 29 de la Ley del Infonavit es obligación de los patrones atender los requerimientos de pago e información que les formule el mencionado instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes.

3. Presentar al Infonavit informes sobre la situación fiscal y anexos del dictamen fiscal

La fracción VIII del artículo 29 de la Ley del Infonavit indica que es obligación de los patrones presentar ante el referido Instituto, copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del CFF, cuando en los términos de dicho precepto estén obligados a dictaminar, por contador público autorizado, sus estados financieros.

Al respecto, conforme a los artículos 6o., fracción XV y 8o., fracción I, del Rimpiolinfo, se considera como infracción el no presentar al Infonavit la información antes señalada, en cuyo caso, se impondrá multa de 3 a 150 veces la UMA diaria.

Asimismo, cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Infonavit, en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes.

4. Otras obligaciones

De acuerdo con la fracción IX del artículo 29 de la Ley del Infonavit, los patrones deberán cumplir con las demás obligaciones previstas en la señalada Ley y sus reglamentos.

CAPITULO XVIII
OBLIGACIONES ADICIONALES DE LOS PATRONES DEL RAMO DE LA CONSTRUCCION

Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, además de cumplir con las obligaciones señaladas en los capítulos anteriores, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

(Art. 15, fracción VI, LSS)

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero-patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en la ley. En este último caso, su monto se destinará a la reserva general financiera y actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV, de la LSS, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acreditaren sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan.

Cabe señalar que las disposiciones contenidas en la fracción VI del artículo 15 de la LSS no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

Por último, vale la pena mencionar que el 4 de marzo de 2008, el IMSS dio a conocer en el DOF el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (RSSOTCOTD), el cual entró en vigor el 21 de agosto de 2008, conforme al decreto en comento.

Las modificaciones realizadas al RSSOTCOTD disponen diversas obligaciones que los patrones de la construcción deberán cumplir, mismas que se mencionan a continuación:

a) Registro de obras, fases e incidencias a través del Siroc

El artículo 12, primer párrafo, del RSSOTCOTD establece la obligación para los patrones de registrar ante el IMSS la ubicación de la obra dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, así como el tipo de obra, su ubicación, los trabajos a realizar y/o la fase de la construcción.

El mismo precepto dispone que el patrón deberá informar al IMSS las incidencias de las obras de construcción correspondientes, su suspensión, reanudación y cancelación. Una vez concluida la obra, será obligación del patrón presentar ante el instituto el aviso de terminación de la misma dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la incidencia o conclusión, mediante los formatos autorizados para tales efectos.

De esta manera, con objeto de simplificar el registro de los datos que deben proporcionar los patrones y demás sujetos obligados que se dedican de manera permanente o esporádica a la actividad de la construcción, el IMSS publicó en el DOF del 13 de julio de 2017, el "Acuerdo ACDO.SA2.HCT.280617/148.P.DIR y su Anexo Unico, relativo a la aprobación de las Reglas aplicables a los patrones y demás sujetos obligados que se dediquen de forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, para registrar las obras de construcción, sus fases e incidencias".

Conforme al Acuerdo se creó el Siroc, herramienta electrónica mediante la cual los patrones deberán registrar las obras de construcción, sus fases e incidencias.

El Siroc permite a los patrones de la construcción registrar los datos relativos a las obras de construcción, incidencias y consultas de las mismas.

Dicho sistema ofrece las ventajas siguientes:

1. Reduce el número de avisos por presentar, pues de los seis avisos que se presentaban anteriormente

(SATIC-01 al SATIC-06) sólo se deberán presentar dos:

a) Registro de obra.

b) Incidencias.

2. Sólo solicita al patrón la información necesaria relativa a la obra de construcción.

3. Al registrar la obra de construcción en el Siroc el patrón ya no deberá presentar la relación mensual de trabajadores.

4. El registro de obra e incidencias es totalmente digital y no considera el trámite presencial ni el uso de formatos.

b) Avisos de subcontratación

Según el Acuerdo ACDO.SA2.HCT.280617/148.P.DIR publicado el 13 de julio de 2017, los patrones o sujetos obligados que registren sus fases e incidencias relacionadas con obras de construcción mediante el Siroc, tendrán por cumplida la obligación de informar de la subcontratación prevista en el artículo 5o., fracción III, del RSSOTCOTD.

c) Presentación de la relación mensual de trabajadores de la construcción

En términos del Acuerdo ACDO.SA2.HCT.280617/148.P.DIR, se tendrá por cumplida la obligación prevista en el artículo 9o., segundo párrafo, del RSSOTCOTD, relativo a la presentación de la relación mensual de trabajadores, cuando los patrones o sujetos obligados identifiquen al trabajador con la obra a la que se encuentra adscrito al momento del cálculo de las cuotas obrero-patronales a través del SUA y el entero de las mismas.

Cabe mencionar que el SUA incluye la funcionalidad para que las personas físicas o morales que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción puedan relacionar a los trabajadores con la obra de construcción a la que se encuentran adscritos.

Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, de acuerdo con la fracción VII del artículo 29 de la Ley del Infonavit, deberán expedir y entregar, semanal o quincenalmente a cada trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los periodos de pago establecidos.

Asimismo, dichos patrones deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso, su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de los titulares, en los términos de la Ley del Infonavit. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acreditaren sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales del SAR, los importes que les correspondan.

La Afore en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá, a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones contra la presentación de las constancias mencionadas.

CAPITULO XIX
IMPUESTO SOBRE NOMINAS

El impuesto sobre nóminas es un tributo local que se puede imponer a los patrones sobre las remuneraciones al trabajo personal subordinado que efectúen, dependiendo de la entidad federativa en que se encuentren.

Dicho impuesto se establece por la entidad federativa, de acuerdo con su ley de hacienda, código financiero o código fiscal, según se trate.

Debido a que no sería práctico tratar las disposiciones referentes al impuesto sobre nóminas de cada entidad federativa, a continuación sólo desarrollaremos las correspondientes a dicho impuesto establecido en la Ciudad de México.

1. Sujetos obligados al pago del impuesto

El artículo 156 del CFCDMX establece que se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas las personas físicas y las morales que, en la Ciudad de México, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

2. Objeto del impuesto

Según el artículo 156 del CFCDMX, para los efectos del impuesto sobre nóminas, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

1. Sueldos y salarios.

2. Tiempo extraordinario de trabajo.

3. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.

4. Compensaciones.

5. Gratificaciones y aguinaldos.

6. Participación patronal a fondos de ahorro.

7. Primas de antigüedad.

8. Comisiones.

9. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

3. Erogaciones exentas del pago del impuesto

De acuerdo con el artículo 157 del CFCDMX, no se causará el impuesto sobre nóminas por las erogaciones que se realicen por concepto de:

1. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

2. Aportaciones al SAR.

3. Gastos funerarios.

4. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, las indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo con la ley aplicable.

5. Aportaciones al Infonavit y al Fovissste, destinadas al crédito para la vivienda de los trabajadores.

6. Cuotas al IMSS y al ISSSTE.

7. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Consar.

8. Gastos de representación y viáticos.

9. Alimentación, habitación y despensas onerosas.

10. Intereses subsidiados en créditos al personal.

11. Primas por seguros obligatorios por disposición de ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora.

12. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

13. La PTU.

14. Sueldos de personas con discapacidad.

Para que los conceptos antes mencionados se excluyan como integrantes de la base del impuesto sobre nóminas, deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente, si fuera el caso.

4. Tasa del impuesto

El artículo 158 del CFCDMX señala que el impuesto sobre nóminas se determinará aplicando la tasa del 3% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

5. Momento en que se causa el impuesto y fecha de entero

Según el artículo 159 del CFCDMX, el impuesto sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, que presentarán a través de los medios electrónicos que establezca la Secretaría de Administración y Finanzas, que deberá presentarse a más tardar el día 17 del mes siguiente al que corresponda el impuesto.

Los contribuyentes del impuesto sobre nóminas deberán formular declaraciones, aun cuando no hubieren realizado erogaciones al trabajo personal subordinado en el periodo de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al padrón o de suspensión temporal de actividades.

a) Personas físicas o morales que realicen actividades empresariales de reciclaje

De conformidad con el artículo 276 del CFCDMX, las personas físicas o morales que para coadyuvar a combatir el deterioro ambiental, realicen actividades empresariales de reciclaje o que en su operación reprocesen parte de sus residuos sólidos generados, tendrán derecho a una reducción en el impuesto sobre nóminas, en los términos siguientes:

1. Del 20%, cuando reprocesen o reciclen sus residuos sólidos, de un 33% hasta 44%.

2. Del 30%, cuando reprocesen o reciclen sus residuos sólidos, de un 45% hasta 59%.

3. Del 40% cuando reprocesen o reciclen sus residuos sólidos, de un 60% hasta 100%.

Para la obtención de la reducción antes mencionada, los contribuyentes deberán presentar una constancia expedida por la Secretaría del Medio Ambiente, resultado de la acreditación de su Programa de Autorregulación y Auditoría Ambiental, en la que se señale el porcentaje de residuos sólidos que reprocesen o reciclen y el monto total de la inversión efectuada para llevar a cabo las actividades motivo de la reducción. La reducción se aplicará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 297 del CFCDMX.

b) Empresas o instituciones que cuenten con programas de mejoramiento de condiciones ambientales

El artículo 277 del CFCDMX señala que las empresas o instituciones que cuenten con programas comprobables de mejoramiento de condiciones ambientales, tendrán derecho a una reducción respecto del impuesto sobre nóminas, en los términos siguientes:

1. Del 20%, cuando disminuyan sus condiciones normales de operación de un 30% hasta 44%.

2. Del 30%, cuando disminuyan sus condiciones normales de operación de un 45% hasta 59%.

3. Del 40%, cuando disminuyan sus condiciones normales de operación de un 60% hasta 100%.

Tratándose de acciones relacionadas con el consumo de agua potable, combustible o energía eléctrica, o minimización o manejo adecuado de residuos mediante rediseño de empaques y embalajes y/o la utilización de materiales biodegradables y/o fácilmente reciclables, se deberá acreditar disminuir el valor original determinado antes de la aplicación del programa de Autorregulación y Auditoría Ambiental, además de precisar el tipo de acciones que realizan y los beneficios que representan para mejorar el medio ambiente.

Las empresas o instituciones a que se refiere este inciso, para efectos de las reducciones, deberán presentar una constancia expedida por la Secretaría del Medio Ambiente, en la que se precise, resultado de la acreditación de su Programa de Autorregulación y Auditoría Ambiental, el tipo de programas que realizan y los beneficios que representan para mejorar el medio ambiente, así como la tecnología que aplican para fomentar la preservación, restablecimiento y mejoramiento ambiental de de la Ciudad de México, o bien, con la que se acredite que realizan las actividades a que se refiere el párrafo anterior.

La reducción por concepto del impuesto sobre nóminas se aplicará durante el ejercicio en que fue emitida la constancia respectiva.

El monto de las reducciones que se apliquen en los términos de este inciso, en ningún caso podrán rebasar el monto total de la inversión realizada en las acciones por las que se otorga el beneficio.

c) Empresas que anualmente acrediten que incrementaron desde

un 25% su planta laboral

El artículo 278 del CFCDMX indica que las empresas que anualmente acrediten que incrementaron desde un 25% su planta laboral, tendrán derecho a una reducción equivalente al 20% por el pago del impuesto sobre nóminas.

La reducción para las empresas que anualmente incrementen desde un 25% su planta laboral, se aplicará a partir del mes siguiente en que acrediten el incremento anual, y la reducción únicamente se aplicará respecto de las erogaciones que se realicen en virtud del por ciento adicional de empleos.

La reducción para las empresas que incrementen su planta laboral, se aplicará siempre y cuando la empresa mantenga el por ciento adicional de nuevos empleos.

Para la obtención de la reducción mencionada, las empresas deberán:

1. Presentar una constancia expedida por la Secretaría de Desarrollo Económico, por la que se acredite el incremento anual del 25% de empleos.

2. Exhibir un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el impuesto sobre nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

3. Presentar la lista de su personal y la de sus controladoras o filiales en su caso, correspondientes a los últimos 12 meses anteriores a la solicitud de reducción para acreditar que los trabajadores que contraten no hayan tenido una relación laboral con la empresa de que se trate, con su controladora o con sus filiales.

d) Empresas que inicien operaciones

Conforme al artículo 278 del CFCDMX, las empresas que inicien operaciones tendrán derecho a una reducción equivalente al 45% por el pago del impuesto sobre nóminas.

Cuando se trate del inicio de operaciones, tratándose de las micro y pequeñas empresas, la reducción será del 70%.

La reducción para las empresas que acrediten que iniciaron operaciones empresariales, se aplicará sólo durante el primer ejercicio de actividades de la empresa.

Para la aplicación de la reducción, se entenderá que una empresa inicia operaciones a partir de la fecha indicada en la presentación del aviso o en la expedición del permiso correspondiente, según sea el caso.

Tratándose de industrias, se entenderá que inicia operaciones a partir de la fecha de expedición del visto bueno de seguridad y operación.

Para efectos de lo anterior, no serán consideradas empresas que inician operaciones, las siguientes:

1. Las que se constituyan como consecuencia de una escisión en los casos siguientes:

a) Que conserven el mismo objeto social de la escindente.

b) Que sean constituidas por los mismos socios de la escindente.

c) Que su objeto social guarde relación con el de la escindente y ésta no se extinga.

d) Que mantengan relaciones de prestación de servicios de suministro, de materia prima o enajenación de productos terminados con la escindente.

2. Las que se constituyan como resultado de la fusión de varias sociedades.

3. Las administradoras o controladoras de nóminas de las empresas.

Para la obtención de la reducción del impuesto, las empresas deberán:

1. Presentar una constancia expedida por la Secretaría de Desarrollo Económico, por la que se acredite el inicio de operaciones.

2. Exhibir un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el impuesto sobre nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

e) Empresas que regularicen voluntariamente su inscripción al padrón del impuesto sobre nóminas y los pagos de dicha contribución

El artículo 278 del CFCDMX establece que las empresas que regularicen voluntariamente su inscripción al padrón del impuesto sobre nóminas y los pagos de dicha contribución, tendrán derecho a una reducción equivalente al 50%, respecto de ese impuesto.

Para la obtención de la reducción antes mencionada, las empresas deberán:

1. Presentar el formato de inscripción o aviso de modificación de datos al padrón de contribuyentes de la Ciudad de México.

2. Exhibir un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el impuesto sobre nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

f) Otros supuestos

De acuerdo con el artículo 279 del CFCDMX, a las empresas que se ubiquen en los supuestos siguientes, se les aplicarán reducciones por los conceptos y en los por cientos que se señalan a continuación:

1. Las que contraten a personas con discapacidad, de acuerdo con la ley de la materia, tendrán una reducción por concepto del impuesto sobre nóminas, equivalente al impuesto que por cada una de las personas con discapacidad de acuerdo con la ley de la materia, que de integrar la base, se tendría que pagar.

Las empresas antes mencionadas para obtener la reducción, deberán acompañar a la declaración para pagar el impuesto sobre nóminas, lo siguiente:

a) Una manifestación del contribuyente en el sentido de que tiene establecida una relación laboral con personas con discapacidad, expresando el nombre de cada una de ellas y las condiciones de dicha relación. Además, la empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones, respecto de las cuales no se pagará el Impuesto sobre Nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

b) Certificado que acredite una incapacidad parcial permanente o invalidez, expedido por el IMSS o ISSSTE, conforme a sus respectivas leyes, o del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México, tratándose de incapacidades congénitas o de nacimiento.

c) Demostrar con la documentación correspondiente, que ha llevado a cabo adaptaciones, eliminación de barreras físicas o rediseño de sus áreas de trabajo.

2. Las empresas industriales instaladas en la Ciudad de México que sustituyan al menos el 50% del valor de materias primas importadas por insumos de producción local, tendrán derecho a una reducción equivalente al 30% por concepto del impuesto sobre nóminas.

Los contribuyentes para obtener la reducción, deberán presentar una constancia emitida por la Secretaría de Desarrollo Económico, con la que se acredite la sustitución de importaciones.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el impuesto sobre nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

3. Las empresas que acrediten que iniciaron operaciones en los sectores de alta tecnología, tendrán

derecho a una reducción equivalente al 55% respecto del impuesto sobre nóminas.

Para la obtención de la reducción antes mencionada, las empresas deberán presentar una constancia de la Secretaría de Desarrollo Económico, con la que se acredite que la empresa de que se trate, tiene como objeto social la innovación y desarrollo de bienes y servicios de alta tecnología, en áreas como las relativas a desarrollo de procesos y productos de alta tecnología; incubación de empresas de alta tecnología; sistemas de control y automatización; desarrollo de nuevos materiales; tecnologías informáticas; telecomunicaciones; robótica; biotecnología; nuevas tecnologías energéticas y energías renovables; tecnologías del agua; tecnología para el manejo de desechos; sistemas de prevención y control de la contaminación y áreas afines.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el impuesto sobre nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

Vale la pena señalar que a las empresas antes señaladas, ya no se les aplicará la reducción del impuesto sobre nóminas a que se refiere el artículo 278 del CFCDMX.

4. Las empresas que acrediten que realizan actividades de maquila de exportación, tendrán derecho a una reducción equivalente al 10% respecto del impuesto sobre nóminas.

Para obtener la reducción antes mencionada, los contribuyentes deberán presentar una constancia de la Secretaría de Desarrollo Económico, en la que se indique la actividad de maquila de exportación que se realiza.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el impuesto sobre nóminas y los conceptos por los que se efectuaron tales erogaciones.

5. Las empresas que acrediten que más del 50% de su planta laboral reside en la misma demarcación territorial donde está ubicado su lugar de trabajo, tendrán derecho a una reducción equivalente al 10% respecto del impuesto sobre nóminas.

Para obtener la reducción antes mencionada, los contribuyentes deberán presentar una constancia de la Secretaría de Desarrollo Económico en la que se acredite dicha calidad.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el impuesto sobre nóminas y los conceptos por los cuales se efectuaron tales erogaciones.

6. Las empresas que realicen proyectos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico que impacten en la Ciudad de México, de conformidad con las reglas generales que establezca la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, tendrán derecho a una reducción equivalente al 60% del impuesto sobre nóminas causado por las erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado de investigadores y tecnólogos contratados especialmente para el desarrollo de dichos proyectos.

Para obtener la reducción antes mencionada, los contribuyentes deberán presentar una constancia de la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México, en la que se acredite el personal contratado y el tipo de proyectos de investigación que realizan.

La empresa deberá llevar un registro especial y por separado en el que se consigne el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará el impuesto sobre nóminas y los conceptos por los cuales se efectuaron tales erogaciones.

Según el artículo 283 del CFCDMX, tendrán derecho a una reducción equivalente al 75% respecto del impuesto sobre nóminas, las organizaciones que realicen las actividades que se indican en dicho artículo.

La reducción en comento, operará sólo en el caso de que se acredite que la organización de que se trate se encuentra seriamente afectada en su economía, supervivencia y realización de sus objetivos.

Las organizaciones de referencia, para la obtención de la reducción deberán cumplir los requisitos que establece el artículo 283 del CFCDMX, así como los señalados en la Resolución por la que se validan los lineamientos que deben cumplir los contribuyentes para hacer efectivas las reducciones de contribuciones a que se refiere el Capítulo XI del Título Tercero del Libro Primero del Código Fiscal de la Ciudad de México, en las administraciones tributarias o auxiliares, en su caso, ante el sistema de aguas de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 1 de junio de 2018. Se recomienda a nuestros lectores estar al pendiente de la publicación de la Resolución que contenga los lineamientos que serán aplicables en el ejercicio de 2022.

Asimismo, el artículo 284 del CFCDMX señala que las Instituciones de Asistencia Privada, legalmente constituidas, tendrán derecho a una reducción equivalente al 100% respecto del impuesto sobre nóminas; para tal efecto, deberán cumplir los requisitos que indica el mencionado artículo, así como los señalados en la Resolución por la que se validan los lineamientos que deben cumplir los contribuyentes para hacer efectivas las reducciones de contribuciones a que se refiere el Capítulo XI del Título Tercero del Libro Primero del Código Fiscal de la Ciudad de México, en las administraciones tributarias o auxiliares, en su caso, ante el sistema de aguas de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 1 de junio de 2018. Se recomienda a nuestros lectores estar al pendiente de la publicación de la resolución que contenga los lineamientos que serán aplicables en el ejercicio de 2022.

7. Obligaciones de los empleadores

Conforme al artículo 56 del CFCDMX, son obligaciones de los contribuyentes, las siguientes:

1. Inscribirse ante la autoridad fiscal en los padrones que les corresponda, por las obligaciones fiscales a su cargo previstas en el CFCDMX, en un plazo que no excederá de 15 días a partir de la fecha en que se dé el hecho generador del crédito fiscal, utilizando las formas oficiales que apruebe la Secretaría de Finanzas, de acuerdo con el procedimiento que la misma determine mediante reglas de carácter general.

Cuando en las declaraciones, manifestaciones y avisos previstos en el CFCDMX, se requiera la clave de registro al patrón correspondiente y el código de barras, se deberán proporcionar los que hubiesen sido asignados por la autoridad fiscal.

2. Presentar los avisos que modifiquen los datos registrados en los padrones de la Ciudad de México, en un plazo que no excederá de 15 días a partir de la fecha en que se dé la modificación.

3. Declarar y, en su caso, pagar los créditos fiscales en los términos que disponga el CFCDMX.

4. Firmar las declaraciones, manifestaciones y avisos previstos por el CFCDMX, de manera autógrafa o a través de cualquier medio digital que establezca la Secretaría de Finanzas del Gobierno de la Ciudad de México, bajo protesta de decir verdad.

5. Mostrar los libros exigidos por la legislación correspondiente, cuando les sean solicitados.

6. Llevar un registro acorde con sus sistemas de contabilidad, en el que se consignarán tanto el monto de las erogaciones realizadas para remunerar el trabajo personal subordinado en la Ciudad de México, como los conceptos por los cuales efectuaron tales erogaciones. El registro deberá conformarse en un plazo que no excederá de 45 días naturales a partir de la fecha de presentación del aviso de inscripción al padrón del impuesto sobre nóminas, o de la fecha en que se realice el primer hecho generador del impuesto.

7. Conservar la documentación y demás elementos contables y comprobatorios, en su domicilio ubicado en la Ciudad de México, durante un periodo de cinco años, contados a partir de la fecha de presentación de la última declaración o de que realizó el pago de la contribución de que se trate, en su caso.

8. Proporcionar a las autoridades fiscales los datos, información o documentos que se les soliciten, directamente relacionados con el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, dentro del plazo señalado para ello.

9. Verificar los datos registrados en los padrones de la Ciudad de México.

10. Las demás que establezca el CFCDMX.

11. Según el artículo 69 del CFCDMX, los contribuyentes que estén obligados a dictaminarse, así como los que opten por dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, deben hacerlo por el impuesto sobre nóminas.

8. Responsables solidarios en el pago del impuesto sobre nóminas

El artículo 48 del CFCDMX señala que son responsables solidarios en el pago de los créditos fiscales, los siguientes:

1. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones, hasta por el monto de dichas contribuciones.

2. Quien manifieste expresamente su voluntad de asumir responsabilidad solidaria.

3. Los liquidadores y síndicos por las contribuciones que debieron pagar, a cargo de la sociedad en liquidación o concurso mercantil, así como de aquellas que se causaron durante su gestión.

4. La persona o personas cualquiera que sea el nombre con que se les designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general, o la administración única de las personas morales, por las contribuciones causadas o no retenidas por dichas personas morales durante su gestión, así como por las que debieron pagarse o enterarse durante la misma, en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la persona moral que dirigen, cuando:

a) No presenten solicitud de inscripción al padrón del impuesto sobre nóminas.

b) Cambien de domicilio sin presentar el aviso respectivo, siempre que el cambio se efectúe después de que se hubiera notificado el inicio del ejercicio de las facultades de comprobación previstas en el CFCDMX y antes de que se haya notificado la resolución que se dicte con motivo de dicho ejercicio, o cuando se realice después de que se le hubiera notificado un crédito fiscal y antes de que éste se haya cubierto o hubiera quedado sin efectos.

c) No lleven contabilidad, la oculten o la destruyan.

5. Los adquirentes de negociaciones, respecto de las contribuciones que se hubieran causado en la negociación, cuando pertenecía a otra persona, sin que la responsabilidad exceda del valor de la propia negociación.

6. Los representantes legales y mandatarios, incluyendo a los albaceas, por los créditos fiscales que dejen de pagar sus representados o mandantes, en relación con las operaciones en que aquéllos intervengan, hasta por el monto de dichos créditos.

7. Quienes ejerzan la patria potestad o la tutela, por las contribuciones a cargo de su representado.

8. Los legatarios y los donatarios a título particular respecto de los créditos fiscales que se hubieran causado en relación con los bienes legados o donados, hasta por el monto de estos.

9. Los terceros que para garantizar el interés fiscal constituyan depósito, prenda o hipoteca o permitan el embargo de bienes, hasta por el valor de los dados en garantía, sin que en ningún caso su responsabilidad exceda del monto del interés garantizado.

10. Los socios o accionistas, respecto de las contribuciones que se hubieran causado por la sociedad cuando tenía tal calidad, en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la misma, siempre que dicha sociedad incurra en cualquiera de los supuestos a que se refieren los incisos del numeral 4 anterior, sin que la responsabilidad exceda de la participación que tenían en el capital social de la sociedad durante el periodo o la fecha de que se trate, siempre que hubieren tenido algún cargo de dirección o administración en la sociedad.

11. Las sociedades escindidas, por las contribuciones causadas por la escindente con anterioridad a la escisión, sin que la responsabilidad exceda del valor del capital de cada una de ellas al momento de la escisión.

12. Los copropietarios, o los participantes en derechos mancomunados, respecto de los créditos fiscales derivados del bien o derecho en común y hasta por el valor de éste. Por el excedente de los créditos fiscales cada uno quedará obligado en la proporción que le corresponda en el bien o derecho

mancomunado.

13. Quien exprese su voluntad por medio de un contrato o título de concesión, de pagar las contribuciones en lugar del sujeto directo obligado en la relación jurídico- principal.

14. La persona que libre un cheque para cubrir el monto de un crédito fiscal a cargo de un tercero, que no sea pagado por causas imputables al propio librador, será responsable solidario de la suerte principal y los accesorios que se hubieren generado a cargo del contribuyente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 37 del CFCDMX.

15. Las demás personas físicas o morales que señale el CFCDMX y las leyes aplicables.

La responsabilidad solidaria comprenderá los accesorios con excepción de las multas. Lo anterior no exime al contribuyente en su calidad de responsable directo del pago de las multas generadas. Del mismo modo, no impide que los responsables solidarios puedan ser sancionados por los actos u omisiones propios.

9. Determinación presuntiva de las erogaciones por las autoridades

De conformidad con el artículo 83 del CFCDMX, las autoridades fiscales podrán determinar presuntivamente las erogaciones realizadas por los contribuyentes para remunerar el trabajo personal subordinado, cuando:

1. Los contribuyentes se opongan u obstaculicen el inicio o desarrollo de las facultades de comprobación de las autoridades fiscales.

2. Los contribuyentes no presenten libros de contabilidad, registros, documentación o no proporcionen informes relativos al cumplimiento de las disposiciones fiscales.

3. Se adviertan otras irregularidades en sus registros, o documentación para efectos del impuesto sobre nóminas, que imposibiliten el conocimiento de sus erogaciones o impidan la determinación del monto de las erogaciones efectuadas en la Ciudad de México.

CAPITULO XX
BENEFICIOS Y ESTIMULOS FISCALES

1. Estímulo fiscal por contratación de personal con discapacidad

De acuerdo con el artículo 186 de la LISR, se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del ISR, que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del ISR por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas en el párrafo anterior. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del ISR del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de la LISR.

Este estímulo fiscal será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el IMSS.

Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate adultos mayores, consistente en deducir de sus ingresos acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.

Los contribuyentes que apliquen los beneficios previstos en este artículo, deberán cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social.

Para una mayor comprensión de lo anterior, se presenta el caso práctico siguiente:

CASO PRACTICO

PLANTEAMIENTO

Una persona moral del régimen general de ley desea obtener el monto del estímulo fiscal a que tiene derecho en el ejercicio de 2022, por haber contratado a trabajadores con discapacidad motriz.

DATOS

Salarios efectivamente pagados en el ejercicio de 2022, correspondiente a trabajadores con discapacidad	$42,500.00
Porcentaje del estímulo fiscal aplicable al monto de los salarios efectivamente pagados, correspondiente a trabajadores con discapacidad	25%

DESARROLLO

1o. Determinación del monto del estímulo fiscal que podrá deducirse de los ingresos obtenidos en el ejercicio de 2022.

	Salarios efectivamente pagados en el ejercicio, correspondiente a trabajadores con discapacidad	$42,500.00
(x)	Porcentaje del estímulo fiscal	25%
(=)	Monto del estímulo fiscal que se podrá deducir de los ingresos del ejercicio	$10,625.00

COMENTARIOS

Se muestra la mecánica para determinar el monto del estímulo fiscal que otorga el artículo 186 de la LISR por la contratación de personas con discapacidad motriz y que para superarla, requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental, auditiva o de lenguaje en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

Por otra parte, el tercer párrafo del artículo 186 de la LISR otorga un estímulo fiscal a quien contrate adultos mayores, consistente en el equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del ISR del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de la citada Ley.

Por último, es importante señalar que los artículos 34, fracción XII y 209, fracción XII, de la LISR indican que los contribuyentes podrán deducir al 100% las adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 186 de la misma Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

2. Ayuda alimentaria para los trabajadores

En el DOF del 17 de enero de 2011, la SHCP publicó el Decreto por el que se expide la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores (LAAT).

La LAAT es de aplicación en toda la República, y dada la importancia que implica tanto para las personas físicas como para las morales, a continuación analizaremos los beneficios fiscales aplicables a los patrones que opten por entregar a sus empleados la ayuda alimentaria a que se refiere dicha Ley, y a los propios trabajadores.

a) Propósito de la LAAT

Según el artículo 1o. de la LAAT, esta Ley tiene por objeto promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, con el propósito de mejorar su estado nutricional así como para prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional.

Cabe mencionar que los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, son aquellos hombres y mujeres que prestan a una persona física o moral un trabajo personal subordinado y cuyas relaciones laborales se encuentran comprendidas en el Apartado A del artículo 123 de la CPEUM.

b) Objetivo de la ayuda alimentaria

El artículo 5o. de la LAAT dispone que el objetivo de la ayuda alimentaria es que los trabajadores se beneficien del consumo de una dieta correcta, y se entenderá como tal aquella que es completa, equilibrada, saludable, suficiente, variada y adecuada, en términos de las disposiciones que al efecto expida la Secretaría de Salud.

c) Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades

De acuerdo con el artículo 3o. de la LAAT, los patrones podrán optar, de manera voluntaria o concertada, por otorgar a sus trabajadores ayuda alimentaria en alguna de las modalidades establecidas en el mismo ordenamiento o mediante combinaciones de ellas.

Al efecto, se entiende que un patrón ha optado concertadamente por otorgar ayuda alimentaria, cuando el beneficio quede incorporado en un contrato colectivo de trabajo.

Las modalidades de ayuda alimentaria que los patrones podrán establecer son las siguientes:

1. Comidas proporcionadas en:[1]

- **a)** Comedores.
- **b)** Restaurantes.
- **c)** Otros establecimientos de consumo de alimentos.

2. Despensas proporcionadas en:

- **a)** Canastillas de alimentos.
- **b)** Vales de despensa en formato electrónico o impreso.

Nota:

1. *Los establecimientos referidos podrán ser contratados directamente por el patrón o formar parte de un sistema de alimentación administrado por terceros mediante el uso de vales impresos o electrónicos.*

La ayuda alimentaria no podrá ser otorgada en efectivo, ni por otros mecanismos distintos a las modalidades mencionadas.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 10 de la LAAT, los patrones deberán mantener un control documental suficiente y adecuado para demostrar que la ayuda alimentaria ha sido efectivamente entregada a sus trabajadores.

- Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria

Conforme al artículo 11 de la LAAT, los vales que se utilicen para proporcionar ayuda alimentaria deberán reunir los requisitos siguientes:

Vales impresos:

1. Contener la leyenda "Este vale no podrá ser negociado total o parcialmente por dinero en efectivo".

2. Señalar la fecha de vencimiento.

3. Incluir el nombre o la razón social de la empresa emisora del vale.

4. Especificar expresamente si se trata de un vale para comidas o para despensas, según el caso.

5. Indicar de manera clara y visible el importe que ampara el vale con número y letra.

6. Estar impresos en papel de seguridad.

Vales electrónicos:

1. Consistir en un dispositivo en forma de tarjeta plástica que cuente con una banda magnética o algún otro mecanismo tecnológico que permita identificarla en las terminales de los establecimientos afiliados a la red del emisor de la tarjeta.

2. Especificar expresamente si se trata de un vale para comidas o para despensas, según el caso.

3. Indicar de manera visible el nombre o la razón social de la empresa emisora de la tarjeta.

4. Utilizarse únicamente para la adquisición de comidas o despensas.

El artículo 12 de la LAAT señala que en el caso de los vales impresos y electrónicos estará prohibido:

1. Canjearlos por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito.

2. Canjearlos o utilizarlos para comprar bebidas alcohólicas o productos del tabaco.

3. Usarlos para fines o servicios distintos a los establecidos en la LAAT.

4. Utilizar la tarjeta de los vales electrónicos para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos, puntos de venta o cajas registradoras, entre otros.

Cabe indicar que el artículo 6o. del Reglamento de la LAAT establece que los vales de comida se entregarán en función de los días que el trabajador debe laborar en el periodo.

El patrón descontará al trabajador los vales de comida de los días no laborados del periodo inmediato anterior.

d) Tratamiento fiscal de la ayuda alimentaria

El artículo 13 de la LAAT indica que con el propósito de fomentar el establecimiento de los esquemas de ayuda alimentaria en las diversas modalidades que contiene esa ley y alcanzar los objetivos de la misma, por los gastos en los que incurran los patrones para proporcionar servicios de comedor a sus trabajadores, así como para la entrega de despensas o de vales para despensa o para consumo de alimentos en establecimientos, se tendrán los beneficios fiscales siguientes:

Contribución	Tratamiento fiscal de la ayuda alimentaria
ISR	Las erogaciones que realicen los patrones en favor de sus trabajadores por

	concepto de ayuda alimentaria serán deducibles en los términos y condiciones establecidos en la LISR.
ISR de los trabajadores	Los ingresos que obtengan los trabajadores por concepto de ayuda alimentaria se considerarán ingresos exentos por prestaciones de previsión social, en los términos y límites establecidos en la LISR.
Aportaciones de seguridad social	Los ingresos que obtengan los trabajadores por concepto de ayuda alimentaria no formarán parte de la base de las aportaciones de seguridad social en los términos y condiciones que para el caso dispongan las leyes de seguridad social aplicables.

Cabe señalar que, en nuestra opinión, la LAAT no incluye ningún beneficio fiscal nuevo, pues remite a lo señalado en la LISR y la LSS; en este sentido, no modifica ninguna ley fiscal.

Por otra parte, el artículo 14 de la LAAT estipula que la STPS elaborará y difundirá una campaña nacional permanente encaminada a promover los beneficios para los patrones y los trabajadores vinculados al otorgamiento de la ayuda alimentaria en los términos, las modalidades y las condiciones previstos en ella.

El artículo 8o. del Reglamento de la LAAT indica que la difusión de la campaña nacional deberá ser lo suficientemente amplia y concurrente en todos los medios de difusión a efecto de que se conozca a nivel nacional, entre los patrones y los trabajadores, las distintas modalidades de ayuda alimentaria establecidas en la LAAT.

- Deducción en el ISR de la ayuda alimentaria

En virtud de que en la LISR a las prestaciones tales como las despensas, los vales de despensa o los vales de comedor se les da el tratamiento de previsión social, la ayuda alimentaria entregada a los trabajadores en términos de la LAAT a través de estos medios se sujetará a los límites y requisitos aplicables a la previsión social en el ISR, con excepción de los gastos en comedores que tienen su regulación específica.

- Definición de previsión social

El penúltimo párrafo del artículo 7o. de la LISR estipula que se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

- Requisitos para la deducción de la previsión social

De acuerdo con el artículo 27, fracción XI, de la LISR, para poder deducir el monto de las prestaciones otorgadas por los patrones a los trabajadores por concepto de previsión social, se deberá cumplir con lo siguiente (sólo se menciona lo aplicable a la ayuda alimentaria):

1. Que se otorguen de manera general.

Se considera que las prestaciones de previsión social se proporcionan de manera general cuando:

a) Si se trata de trabajadores sindicalizados, se establezca conforme a los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley.

b) Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, siempre que se otorgue conforme a los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley y sea igual para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando sea distinto en relación con las proporcionadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, según sus contratos colectivos de trabajo o contratos-ley.

- Otros requisitos para la deducción de la previsión social

El artículo 46 del RISR precisa que los gastos que se hagan por concepto de previsión social deberán cumplir

los requisitos siguientes:

1. Que se realicen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.

2. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador.

- Deducción de los gastos de comedor

Conforme al artículo 28, fracción XXI, de la LISR, para que los gastos en comedores sean deducibles, se deberán cumplir los requisitos siguientes:

1. Los servicios de comedor deberán estar a disposición de todos los trabajadores de la empresa.

2. Las erogaciones por concepto de gastos de comedor no deberán exceder de un monto equivalente al valor de la UMA por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto.

- Ingresos exentos para los trabajadores por concepto de ayuda alimentaria

Según el artículo 93, fracción VIII, de la LISR, no se pagará el impuesto por la obtención de ingresos percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

Además, conforme a la fracción IX de dicho artículo, la previsión social a que se refiere el párrafo anterior es la que se dispone en el artículo 7o., quinto párrafo, de la LISR.

Como indicamos antes, la ayuda alimentaria otorgada mediante vales de despensa o de comidas, así como por canastillas de alimentos, constituye una prestación de previsión social.

Por otra parte, de acuerdo con el penúltimo párrafo del artículo 93 de la LISR, la exención aplicable a los ingresos obtenidos por concepto de prestaciones de previsión social se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención, exceda de una cantidad equivalente a siete veces el valor anual de la UMA.

Cuando dicha suma exceda de la cantidad indicada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta por el valor anual de la UMA. En ningún caso, esta limitación deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el valor anual de la UMA.

Cabe mencionar que este límite no será aplicable si se trata de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias, indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, contratos colectivos de trabajo o contratos-ley, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, proporcionados de manera general conforme a las leyes o contratos de trabajo, seguros de gastos médicos, seguros de vida y fondos de ahorro, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en las fracciones XI y XXI del artículo 27 de la LISR, aunque quien otorgue dichas prestaciones de previsión social no sea contribuyente de tal impuesto.

CASO PRACTICO

PLANTEAMIENTO

Una persona moral que tributa conforme al régimen general de la LISR y que optó por entregar a sus trabajadores ayuda alimentaria mediante vales de despensa, desea determinar el ingreso por este concepto que se encuentra exento o en su caso gravado.

La empresa no otorga otro tipo de prestación de previsión social a sus trabajadores.

DATOS

- UMA (supuesta) $90.34
- Importe del valor anual de la UMA ($90.34 x 365) $32,974.10
- Importe de siete veces el valor anual de la UMA ($90.34 x 7 x 365) $230,818.70

Monto de las percepciones anuales recibidas por los trabajadores:

Trabajador	Salario percibido	Veces en el valor de la UMA	Ayuda alimentaria entregada en vales de despensa	Veces en el valor de la UMA
1	$162,539.00	4.9	$71,290.00	2.2
2	$158,413.00	4.8	$22,124.00	0.7
3	$83,582.00	2.5	$39,332.00	1.2

DESARROLLO

1o. Determinación del monto de las percepciones totales de cada trabajador en el año.

Trabajador	Salario percibido	Ayuda alimentaria entregada en vales de despensa	Percepciones totales
1	$162,539.00	$71,290.00	$233,829.00
2	$158,413.00	$22,124.00	$180,537.00
3	$83,582.00	$39,332.00	$122,914.00

2o. Comparación del monto de las percepciones totales de cada trabajador en el año contra el importe de siete veces el valor anual de la UMA.

Trabajador	Percepciones totales	Mayor o menor que	Importe de siete veces el valor anual de la UMA
1[1]	$233,829.00	>	$230,818.70
2[1]	$180,537.00	<	$230,818.70
3[2]	$122,914.00	<	$230,818.70

Notas:
1. *En cuanto al trabajador 1, sí se limitará la exención de la ayuda alimentaria, pues el monto de las percepciones totales del trabajador en el año fue superior al importe de siete veces el valor anual de la UMA.*
2. *No se limitará la exención de la ayuda alimentaria entregada en vales de despensa, en el supuesto de los trabajadores 2 y 3, dado que en su caso el monto de las percepciones totales no excede del importe de siete veces el valor anual de la UMA.*

3o. Determinación de la ayuda alimentaria entregada en vales de despensa exenta del trabajador 1.

	Ingresos por salarios	$162,539.00	(Monto inferior a siete veces el valor anual de la UMA)
(+)	Ayuda alimentaria entregada en vales de despensa	71,290.00	(Monto superior al valor anual de la UMA)
(=)	Percepción total	$233,829.00	(Importe superior a siete veces el valor anual de la UMA)

En este supuesto, si se tomara como ayuda alimentaria exenta únicamente el valor anual de la UMA, quedaría el siguiente resultado:

	Ingresos por salarios	$162,539.00	(Monto inferior a siete veces el valor anual de la UMA)
(+)	Ayuda alimentaria entregada en vales de despensa exenta	32,974.10	(Valor anual de la UMA)
(=)	Resultado	$195,513.10	(Importe inferior a siete veces el valor anual de la UMA)

No obstante, conforme al penúltimo párrafo del artículo 93 de la LISR, el resultado obtenido no puede ser inferior a siete veces el valor anual de la UMA; por tanto, se debe realizar la operación siguiente:

	Siete veces el valor anual de la UMA	$230,818.70
(–)	Ingresos por salarios	162,539.00
(=)	Ayuda alimentaria exenta	$68,279.70

4o. Determinación del importe anual exento de la ayuda alimentaria por cada trabajador.

Trabajador	Importe de la ayuda alimentaria exenta
1	$68,279.70
2	$22,124.00
3	$39,332.00

5o. Determinación del importe anual gravado de la ayuda alimentaria por cada trabajador.

Trabajador	A	B	C (A-B)

	Importe total de la ayuda alimentaria entregada en vales de despensa	Importe exento de la ayuda alimentaria entregada en vales de despensa	Importe gravado de la ayuda alimentaria entregada en vales de despensa
1	$71,290.00	$68,279.70	$3,010.30
2	$22,124.00	$22,124.00	$0.00
3	$39,332.00	$39,332.00	$0.00

COMENTARIOS

El artículo 13 de la LAAT señala que los ingresos que obtengan los trabajadores por concepto de ayuda alimentaria, mediante los mecanismos autorizados por la ley en cita, se considerarán ingresos exentos por prestaciones de previsión social, en los términos y límites establecidos en la LISR.

En este sentido, el artículo 93 de la LISR establece que no se pagará el impuesto por la obtención de ingresos percibidos como prestaciones de previsión social; sin embargo, el penúltimo párrafo del referido artículo señala que dicha exención se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el valor anual de la UMA.

Cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, sólo se considerará ingreso exento un monto hasta por el valor anual de la UMA. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el valor anual de la UMA.

En este caso, se ejemplificó el procedimiento que los patrones que opten por entregar a sus trabajadores la ayuda alimentaria a que se refiere la LAAT, deberán aplicar para determinar el monto que por este concepto se encuentra exento en el ISR.

FUNDAMENTO

Artículos 93 de la LISR y 13 de la LAAT.

3. Acreditamiento del subsidio para el empleo contra el ISR propio o el retenido a terceros

De acuerdo con la fracción III del artículo décimo del Decreto que regula el subsidio para el empleo (DOF 11/XII/2013), quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio para el empleo sólo podrán acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando cumplan con los siguientes requisitos:

1. Lleven los registros de los pagos por los ingresos percibidos por los contribuyentes a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 94 de la LISR (salarios y remuneraciones a trabajadores de gobierno), identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

2. Conserven los comprobantes fiscales en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes, el ISR que, en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del subsidio para el empleo.

3. Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II y V del artículo 99 de la LISR.

4. Conserven los escritos que les presenten los contribuyentes en los términos del sexto párrafo de la fracción I del artículo décimo del Decreto que regula el subsidio para el empleo, en su caso.

5. Presenten ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador la totalidad de los ingresos obtenidos durante el ejercicio de que se trate, que sirvió de base para determinar el subsidio para el empleo, así como el monto de este último conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.

6. Paguen las aportaciones de seguridad social a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio para el empleo y las mencionadas en el artículo 93, fracción X, de la LISR, que correspondan por los ingresos de que se trate.

7. Anoten en los comprobantes fiscales que entreguen a sus trabajadores, por los ingresos por prestaciones por servicios personales subordinados, el monto del subsidio para el empleo identificándolo de manera expresa y por separado.

8. Proporcionen a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, el comprobante fiscal del monto de subsidio para el empleo que se determinó durante el ejercicio correspondiente.

9. Entreguen, en su caso, en efectivo el subsidio para el empleo, en los casos a que se refiere el segundo párrafo de la fracción I del artículo décimo del Decreto que regula el subsidio para el empleo.

4. Exención parcial en el pago de cuotas al IMSS para patrones y trabajadores del campo

El IMSS, en busca del equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la situación de los patrones del campo, otorga un beneficio en el pago de las cuotas obrero-patronales. En este sentido, mediante decreto publicado en el DOF del 24 de julio de 2007, se exime parcialmente a los patrones del campo y trabajadores eventuales del campo, de la obligación de pagar las cuotas obrero-patronales hasta por el monto equivalente a la diferencia que resulte entre las cuotas que se calculen conforme al salario base de cotización (SBC) respectivo y las que resulten de considerar 1.68 veces el valor de la UMA que corresponda, siempre que el SBC sea superior a 1.68 veces el valor de la UMA.

La exención parcial en el pago de cuotas obrero-patronales sería sólo por seis meses; es decir, del 25 de julio de 2007 al 25 de enero de 2008; sin embargo, su vigencia se ha prorrogado mediante diversos decretos publicados en el DOF.

Al efecto, en el DOF del 30 de diciembre de 2020 se publicó el Decreto por el que se modifica el diverso por el que se otorgan beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo, publicado el 24 de julio de 2007, para prorrogar el beneficio de exención parcial en el pago de cuotas obrero-patronales hasta el 31 de diciembre de 2022.

El decreto otorga un estímulo fiscal a los patrones del campo, así como a los trabajadores eventuales del campo, consistente en un crédito fiscal equivalente a la diferencia que resulte entre las cuotas obrero patronales de los seguros de riesgos de trabajo; de enfermedades y maternidad; de invalidez y vida; y de guarderías y prestaciones sociales, que se calculen conforme al SBC respectivo, y las que resulten de considerar, en el ejercicio fiscal 2021, 2.10 veces la UMA, siempre y cuando el SBC sea superior a 2.10 veces la UMA.

El crédito fiscal que se determine en los términos del párrafo anterior, se podrá acreditar contra las cuotas calculadas conforme al SBC respectivo.

Para efectos del cálculo del monto del crédito fiscal en el ejercicio fiscal de 2022, se considerará la diferencia que resulte entre las cuotas calculadas conforme al SBC respectivo y las que resulten de considerar 2.20 veces la UMA, siempre y cuando el SBC sea superior a 2.20 veces la UMA.

Tratándose de la Zona Libre de la Frontera Norte se considerará la diferencia que resulte entre las cuotas calculadas conforme al SBC respectivo y las que resulten de considerar 2.50 veces la UMA en el ejercicio fiscal 2021, y 2.60 veces la UMA en el ejercicio fiscal 2022, siempre y cuando el SBC sea superior a 2.50 o 2.60 veces la UMA, según corresponda.

En caso de determinarse durante la vigencia del decreto una nueva área geográfica que al efecto sea determinada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para efectos del cálculo del monto del crédito fiscal se tomará como referencia para el ejercicio fiscal del 2021 el valor más alto que resulte de considerar la cifra de 2.10 veces la UMA y el salario mínimo de la nueva zona económica, y para 2022 se considerará la cifra de 2.20 veces la UMA y el salario mínimo de la nueva zona económica.

CAPITULO XXI
INGRESOS ASIMILADOS A SALARIOS

1. Conceptos

De acuerdo con el artículo 94 de la LISR, se asimilan a salarios, los ingresos siguientes:

1. Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas (fracción I).

2. Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles (fracción II).

3. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales (fracción III).

4. Los honorarios pagados a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de dicho prestatario (fracción IV).

Para tal efecto, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el ejercicio inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por la prestación de servicios profesionales.

Prestatario	Ingresos obtenidos en el ejercicio inmediato anterior	Por ciento que representan los ingresos obtenidos en el ejercicio inmediato anterior, respecto de los ingresos totales
"A"	$70,000.00	70%
"B"	30,000.00	30%
Total	$100,000.00	100%

Como podrá observarse, para que existan honorarios preponderantes son necesarios dos supuestos:

a) Que la prestación del servicio se lleve a cabo en las instalaciones del prestatario.

b) Que los ingresos por la prestación de servicios profesionales obtenidos del prestatario en el año de calendario inmediato anterior representen más del 50% del total de los obtenidos por dicho concepto.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el ejercicio de que se trate, las personas señaladas en este numeral deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos por honorarios que obtuvieron de dicho prestatario en el ejercicio inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho ejercicio. En caso de que no se presente la comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

Según el artículo 169 del RISR, los contribuyentes que perciban honorarios preponderantes durante el primer ejercicio que presten servicios a un prestatario, no estarán obligados a presentarle la comunicación escrita; sin embargo, podrán optar por comunicar al prestatario que les efectúe las retenciones correspondientes durante dicho ejercicio, en lugar de cumplir con la obligación de efectuar pagos provisionales del ISR, en los términos del artículo 106 de la Ley que regula tal impuesto.

En la comunicación escrita de honorarios preponderantes se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) Para determinar la preponderancia sólo se considerarán los ingresos que reciba el prestador del servicio por concepto de honorarios.

b) Si el prestador del servicio omite la comunicación escrita de honorarios preponderantes, el prestatario le efectuará las retenciones correspondientes.

c) Los contribuyentes que presten servicios personales independientes en las instalaciones del prestatario

durante el primer ejercicio, no estarán obligados a presentar la comunicación escrita de honorarios preponderantes; no obstante, podrán optar por comunicar al prestatario que les efectúe las retenciones como asimilables, en lugar de cumplir con la obligación de realizar pagos provisionales del ISR.

5. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto como si fueran asalariados (fracción V).

De la interpretación del párrafo anterior se desprende que para que los honorarios de personas físicas se puedan considerar asimilados a salarios, es necesario lo siguiente:

a) Que el prestatario sea persona moral o persona física que realice actividades empresariales.

b) Que el prestador del servicio comunique por escrito al prestatario que opta porque sus ingresos se asimilen a salarios.

6. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto como si fueran asalariados (fracción VI).

Cuando los ingresos percibidos en el ejercicio por los conceptos a que los numerales 4, 5 y 6 antes mencionados, hayan excedido en lo individual o en su conjunto, $75,000,000.00, no les serán aplicables las disposiciones del Capítulo I del Título IV, en cuyo caso las personas físicas que los perciban deberán pagar el impuesto respectivo en los términos del Capítulo II, Sección I del Título IV, a partir del año siguiente a aquél en que excedieron dicho monto.

De no pagarse el impuesto en los términos de la Sección I del Capítulo II, la autoridad fiscal actualizará las actividades económicas y obligaciones del contribuyente al régimen fiscal correspondiente. Los contribuyentes que estuvieran inconformes con dicha actualización, podrán llevar a cabo el procedimiento de aclaración que el SAT determine mediante reglas de carácter general.

Al respecto, las personas físicas que se encuentren en dicho supuesto, deberán comunicar esta situación por escrito a los prestatarios o a las personas que les efectúen los pagos, para lo cual se estará a lo dispuesto en las reglas de carácter general que emita el SAT.

Para que los ingresos que reciben las personas físicas por actividades empresariales se puedan considerar asimilados a salarios, es necesario lo siguiente:

a) Que se reciban de personas morales o personas físicas que realicen actividades empresariales.

b) Que la persona física que reciba el ingreso comunique por escrito a la persona que efectúa el pago que opta porque sus ingresos se asimilen a salarios.

7. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por haber ejercido la opción otorgada por el empleador o por una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo (fracción VII).

El ingreso acumulable será la diferencia que exista entre el valor de mercado que tengan las acciones o títulos valor sujetos a la opción, al momento en el que el contribuyente ejerza la misma y el precio establecido al otorgarse la opción.

Al efecto, el artículo 170 del RISR indica que se podrá disminuir del ingreso acumulable, el monto de la prima que hubieren pagado por celebrar la opción de compra de acciones o títulos valor que representen bienes. El monto de la prima se podrá actualizar por el periodo comprendido desde el mes en el que se haya pagado y hasta el mes en el que se ejerza la opción.

Cuando el contribuyente enajene las acciones o títulos valor que obtuvo por haber ejercido la opción de compra, considerará como costo comprobado de adquisición de dichas acciones o títulos valor, el valor que haya servido para la determinación de su ingreso acumulable o gravable al ejercer su opción de

compra, proveniente del ejercicio.

8. Conforme al artículo 164 del RISR, los contribuyentes que obtengan ingresos por actividades empresariales exclusivamente por concepto de comisiones, podrán optar, con el consentimiento del comitente, por que éste les efectúe la retención del impuesto como si se tratara de un ingreso por salarios. Cuando se ejerza esta opción, previamente al primer pago que se realice, el comisionista deberá comunicarlo por escrito al comitente.

9. Cuando se obtengan ingresos por la prestación de servicios profesionales, relacionados con una obra determinada, mueble o inmueble, en la que el prestador del servicio no proporcione los materiales, y el pago se haga en función de la cantidad de trabajo realizado y no de días laborados, el prestador podrá optar, con el consentimiento del prestatario, porque se le efectúe la retención del impuesto como si se tratara de un asalariado, en cuyo caso, no le serán aplicables las disposiciones del régimen de las personas físicas con actividades empresariales y profesionales.

Cuando se ejerza esta opción, previamente al inicio de la obra de que se trate, el prestador de servicio deberá comunicar por escrito al prestatario que opta porque sus ingresos por actividades profesionales se asimilen a salarios.

(Art. 185, RISR)

10. Los socios de las sociedades de solidaridad social que perciban ingresos por su trabajo personal, determinados por la asamblea general de socios conforme a lo previsto en el artículo 17, fracción V, de la Ley de Sociedades de Solidaridad Social, podrán optar por asimilar sus ingresos a salarios, siempre que cumplan con las obligaciones fiscales establecidas para los asalariados.

(Art. 162, RISR)

2. Obligaciones de los retenedores

Por lo que se refiere a las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social que deberán cumplir los retenedores, en relación con las personas a las que efectúen pagos que se asimilen a salarios, se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

1. Respecto a las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas, los retenedores deberán cumplir con todas las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social que hemos desarrollado en los capítulos anteriores de esta obra, siempre que la naturaleza jurídica entre el retenedor y dichas personas sea subordinada, es decir, exista relación de trabajo.

2. Por lo que respecta a las demás remuneraciones que se asimilan a salarios, los retenedores sólo deberán cumplir con las obligaciones fiscales que se señalan en la LISR para los pagos de salarios, no debiendo cumplir obligación alguna de carácter laboral o de seguridad social, ya que la naturaleza jurídica entre el retenedor y dichas personas no es subordinada y, por lo tanto, no existe relación de trabajo.

Por desgracia, es común que con objeto de disminuir el costo de sus recursos humanos, los patrones les den otro tratamiento a las personas que les prestan servicios personales subordinados, al hacerlos pasar como personas que prestan servicios de diferente naturaleza y que perciben ingresos asimilados a salarios, lo que no es correcto, pues en realidad se trata de trabajadores.

Por tal motivo, cabe aclarar que para efectos fiscales, se asimilan a salarios los ingresos, no las personas, por lo que si se comprueba la existencia de una relación de trabajo, los patrones no quedarán eximidos de las obligaciones establecidas en materia laboral, así como de las sanciones que les correspondan por su incumplimiento.

Es recomendable que los patrones cumplan debidamente con lo establecido por las leyes respectivas, ya que si utilizan a su conveniencia las figuras de los asalariados y los asimilados a salarios a fin de disminuir sus costos, primero deberán considerar el hecho de que aunque las personas que reciben ingresos asimilables no son sujetos de afiliación ante el IMSS e Infonavit, salvo ciertas excepciones, las autoridades respectivas podrán realizar en cualquier momento una revisión y detectar dicha distorsión, por lo que haciendo uso de sus facultades procederán a inscribir a los trabajadores; en este caso y comprobándose la existencia de tal situación, el patrón enfrentará las consecuencias que conforme a las leyes le sean aplicables.

Por último, se recuerda al patrón que de acuerdo con el artículo 68 del CFF, los actos de la autoridad gozan de una presunción de legalidad, a menos que se demuestre lo contrario, y quedará a su cargo la obligación de contar con las pruebas y los documentos fehacientes que desmientan la suposición de las autoridades de tener personal subordinado, ya que aun sin contrato de trabajo, el artículo 21 de la LFT señala que se presume la existencia del mismo y de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, de ahí la dificultad de desmentir esa afirmación.

Por otra parte, para efectos del cálculo de la retención del ISR, se deberá observar que las personas que obtengan ingresos que se asimilan a salarios no tendrán derecho al subsidio para el empleo.

Sin embargo, los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, así como los miembros de las fuerzas armadas sí tendrán derecho a este subsidio por las remuneraciones y demás prestaciones que obtengan durante 2022.

CAPITULO XXII
SUELDOS PAGADOS A RESIDENTES EN EL EXTRANJERO

1. Sujetos obligados al pago del impuesto

El artículo 153 de la LISR señala que están obligados al pago del ISR conforme al Título V de dicha Ley, los residentes en el extranjero que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en servicios o en crédito, aun cuando hayan sido determinados presuntivamente por las autoridades fiscales, provenientes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país o cuando teniéndolo, los ingresos no sean atribuibles a éste. Se considera que forman parte de los ingresos anteriormente mencionados, los pagos efectuados con motivo de los actos o actividades a que se refiere el Título V de la citada Ley, que beneficien al residente en el extranjero, inclusive cuando le eviten una erogación, pagos a los cuales les resultarán aplicables las mismas disposiciones que a los ingresos que los originaron.

Asimismo, cuando la persona que haga alguno de los pagos a que se refiere el Título V de la LISR cubra por cuenta del contribuyente el impuesto que a éste corresponda, el importe de dicho impuesto se considerará ingreso de los señalados en dicho título.

Ahora bien, el artículo 175 de la LISR señala que se considerarán ingresos por salarios y, en general, por la prestación de servicios personales subordinados, que obtenga un residente en el extranjero, los señalados en el artículo 94 de dicha Ley, salvo las remuneraciones a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

2. Fuente de riqueza en salarios

El artículo 154 de la LISR indica que, tratándose de los ingresos por salarios y, en general, por la prestación de servicios personales subordinados, se considerará que la fuente de riqueza se encuentra en territorio nacional cuando el servicio se preste en el país.

A. Monto del impuesto

De conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la LISR, el impuesto se determinará, aplicando al ingreso obtenido, sin deducción alguna, las tasas siguientes:

1. Se estará exento por los primeros $125,900.00 obtenidos en el año de calendario de que se trate.

2. Se aplicará la tasa del 15% a los ingresos percibidos en el año de calendario de que se trate que excedan de $125,900.00 y que no sean superiores a $1’000,000.00.

3. Se aplicará la tasa del 30% a los ingresos percibidos en el año de calendario de que se trate que excedan de $1’000,000.00.

Al respecto, es importante señalar que el artículo 276 del RISR indica que, para los efectos de determinar el monto de los ingresos gravados, se considerarán únicamente los ingresos por salarios y demás prestaciones derivadas de la relación laboral que sean atribuibles a la actividad desarrollada en territorio nacional por el residente en el extranjero, incluyendo cualquier otro ingreso proveniente de dicha relación laboral, incluso cuando sea de los comprendidos en el artículo 93 de la citada Ley.

De lo anterior se concluye que, para efectos del Título V de la LISR, no resultan aplicables las exenciones para salarios que prevé el artículo 93.

Cabe destacar que, cuando el ingreso de que se trate se perciba por periodos de 12 meses en los términos del artículo 154 de la LISR y dichos periodos no coincidan con el año de calendario, se aplicarán las tasas antes previstas, en función del periodo de 12 meses, en lugar del año de calendario.

B. Retención o entero del impuesto

La persona que efectúe los pagos de salarios deberá también efectuar la retención del impuesto si es residente en el país o residente en el extranjero con un establecimiento permanente en México con el que se relacione el servicio.

(Art. 154, LISR)

Dicho retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido en la fecha de la exigibilidad o al momento en que efectúe el pago, lo que suceda primero. Para efectos de dicho título, tendrá el mismo efecto que el pago, cualquier otro acto jurídico por virtud del cual el deudor extingue la obligación de que se trate.

Tratándose de contraprestaciones efectuadas en moneda extranjera, el impuesto se enterará haciendo la conversión a moneda nacional en el momento en que sea exigible la contraprestación o se pague.

(Art. 153, LISR)

Por otra parte, si los pagos los realiza una persona no residente en México, el contribuyente enterará el impuesto correspondiente mediante declaración que presentará ante las oficinas autorizadas dentro de los 15 días siguientes a la obtención del ingreso.

(Art. 154, LISR)

Las personas físicas residentes en el extranjero, que se encuentren obligadas al pago del impuesto por salarios, podrán optar por efectuar el pago del gravamen en cualquiera de las formas siguientes:

1. Mediante retención y entero que les efectúe la persona física o moral residente en el extranjero que realiza los pagos por concepto de salarios y, en general, por la prestación de su servicio personal subordinado, para lo cual dicho retenedor deberá presentar ante la autoridad fiscal correspondiente, en escrito libre, solicitud de inscripción como retenedor al RFC.

2. Mediante entero que realice la persona residente en México en cuyas instalaciones se prestó el servicio personal subordinado.

3. Mediante entero que realice el representante en el país del residente en el extranjero que reúna los requisitos establecidos en el artículo 174 de la LISR y asuma la responsabilidad solidaria del pago del impuesto, a cargo de dicho residente en el extranjero, en los términos del CFF.

El impuesto a cargo de las personas físicas residentes en el extranjero que se pague en cualquiera de las opciones antes mencionadas, se deberá enterar a más tardar el día 17 del mes de calendario inmediato posterior al que corresponda el pago.

Cabe señalar que la opción que las personas físicas obligadas a pagar el impuesto, elijan al efectuar el primer pago, no podrán variarla para los pagos que efectúen correspondientes al periodo de 12 meses siguientes.

(Art. 275, RISR)

C. Salarios exceptuados del impuesto

Conforme al artículo 154 de la LISR, se exceptúan del pago del ISR, los ingresos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, pagados por residentes en el extranjero, personas físicas o morales, que no tengan establecimiento permanente en el país o que teniéndolo, el servicio no esté relacionado con dicho establecimiento, siempre que la estancia del prestador del servicio en territorio nacional sea menor a 183 días naturales, consecutivos o no, en un periodo de 12 meses.

Asimismo, señala que no será aplicable lo anterior, cuando quien paga el servicio tenga algún establecimiento en territorio nacional con el que se relacione dicho servicio, aun cuando no constituya establecimiento permanente en los términos de los artículos 3o., 168 y 170 de la LISR, así como cuando el prestador del servicio al citado establecimiento reciba pagos complementarios de residentes en el extranjero, en consideración a servicios prestados por los que haya obtenido ingresos por salarios sujetos a retención.

El contribuyente que se encuentre obligado a pagar el impuesto en los términos del artículo 154 de la LISR, estará obligado a continuar pagándolo de conformidad con dicho artículo, mientras no demuestre que ha permanecido por más de 183 días consecutivos fuera de territorio nacional.

Como puede apreciarse, se gozará de la exención del artículo 154 de la LISR, cuando se reúnan las características siguientes:

1. El pago se deberá realizar por una persona residente en el extranjero que no tenga un establecimiento permanente.

2. Que la estancia en México del prestador del servicio sea menor a 183 días naturales, consecutivos o no, en un periodo de 12 meses.

El artículo 278 del RISR señala lo siguiente en relación con el cómputo del periodo de estancia:

> ***278.*** *Para efectos del artículo 154, párrafo antepenúltimo de la Ley, cuando la prestación del servicio personal subordinado a que dicho precepto legal se refiere, se realice en las instalaciones de una persona residente en México, se podrá acreditar que la estancia del prestador del servicio en territorio nacional fue menor a ciento ochenta y tres días naturales, consecutivos o no, en un periodo de doce meses, siempre que se cumpla con lo siguiente:*
>
> ***I.*** *Que la persona residente en México, en cuyas instalaciones se realizó la prestación del servicio personal subordinado, lleve un registro como parte de su contabilidad que contenga el nombre, el domicilio y el número de identificación fiscal que tenga en el país de residencia fiscal, por cada una de las personas residentes en el extranjero que presten servicios en sus instalaciones, así como el nombre, el domicilio y la denominación o razón social de las personas residentes en el extranjero que le pagan la remuneración por su servicio personal subordinado, debiendo contener dicho registro la indicación de los días naturales de presencia física en el país por cada una de las personas físicas, de conformidad con el artículo 277 de este Reglamento. La persona residente en México deberá conservar una copia fotostática del documento con el que cada persona física residente en el extranjero acredite su número de identificación fiscal, así como el documento que bajo protesta de decir verdad, el residente en el extranjero le proporcionó la información necesaria para integrar este registro, y*
>
> ***II.*** *Que la persona residente en México, en cuyas instalaciones se prestó el servicio, emita en forma trimestral a cada uno de los residentes en el extranjero que hubieren prestado servicios personales subordinados en sus instalaciones, constancia que deberá ser entregada a cada una de las personas durante los meses de abril, julio, octubre y enero, debiéndose señalar en la misma los datos a que se refiere el registro señalado en la fracción I de este artículo, así como el número de días laborados. Para efectos del cómputo antes mencionado, se deberán contar meses completos.*
>
> *En el caso de que la persona física residente en el extranjero, preste sus servicios personales subordinados en las instalaciones de más de una persona residente en México, cada una de estas personas deberá emitir la constancia a que se refiere este artículo. Asimismo, el residente en el extranjero tendrá la obligación de informar a la nueva persona residente en México en cuyas*

instalaciones preste el servicio, de aquellos casos en que en el mismo periodo de doce meses hubiere prestado sus servicios en las instalaciones de otra u otras personas residentes en México, debiendo indicar el nombre y el domicilio de estas y presentar copia de las constancias respectivas, para efectos de la expedición de la constancia a que se refiere el presente artículo.

Por otra parte, es importante considerar que la exención antes mencionada no será aplicable cuando:

1. La persona residente en el extranjero que hace los pagos tenga en México algún establecimiento, aun cuando éste no reúna las características para considerarlo establecimiento permanente en los términos de ley.

2. El pago hecho por la persona residente en el extranjero en cuyo establecimiento se prestó el servicio, represente un complemento al pago de servicios por los cuales procedió la retención del ISR.

3. Fuente de riqueza en ingresos por jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

Tratándose de los ingresos por jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, incluyendo las provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez prevista en la LSS y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del ISSSTE, se considera que la fuente de riqueza se encuentra en territorio nacional cuando los pagos se efectúen por residentes en el país o establecimientos permanentes en territorio nacional o cuando las aportaciones se deriven de un servicio personal subordinado que haya sido prestado en territorio nacional.

(Art. 155, LISR)

A. Monto del impuesto

El impuesto se determinará aplicando al ingreso obtenido, las tasas siguientes:

1. Se estará exento por los primeros $125,900.00 obtenidos en el año de calendario de que se trate.

2. Se aplicará la tasa del 15% a los ingresos percibidos en el año de calendario de que se trate que excedan de $125,900.00 y que no sean superiores a $1’000,000.00.

3. Se aplicará la tasa del 30% a los ingresos percibidos en el año de calendario de que se trate que excedan de $1’000,000.00.

(Art. 155, LISR)

B. Retención o entero del impuesto

La persona que efectúe los pagos por jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, deberá realizar la retención del impuesto si es residente en el país o residente en el extranjero con un establecimiento permanente en México. En los demás casos, el contribuyente enterará el impuesto correspondiente mediante declaración que presentará ante las oficinas autorizadas dentro de los 15 días siguientes a aquel en el que se obtenga el ingreso.

(Art. 155, LISR)

Como puede observarse, al igual que ocurre en el caso de salarios, en este tipo de ingresos también se establece una forma de entero, dependiendo de las características de la persona que efectúa los pagos.

CAPITULO XXIII
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

De conformidad con el artículo 134 de la LFT, son obligaciones de los trabajadores:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

2. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.

3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

6. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

7. Observar buenas costumbres durante el servicio.

8. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

9. Integrar los organismos que establece la LFT.

10. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Según el artículo 98 de la LISR, los contribuyentes que obtengan ingresos por salarios o conceptos asimilados a estos, además de efectuar los pagos del ISR, tendrán que cumplir las obligaciones fiscales siguientes:

a) Proporcionar datos para el RFC

Los contribuyentes deberán proporcionar a las personas que les hagan los pagos, los datos necesarios para que tales personas los inscriban en el RFC o bien, cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, les proporcionarán su clave de registro al empleador.

En caso de que el contribuyente no tenga el comprobante de su inscripción, podrá solicitarlo ante la autoridad fiscal competente; el empleador podrá hacer la misma solicitud.

(Arts. 98, fracción I, LISR; 26, RCFF)

b) Solicitar comprobantes fiscales de retenciones, remuneraciones y del impuesto local a los ingresos por salarios

Los trabajadores deberán solicitar los comprobantes fiscales de retenciones, remuneraciones y del impuesto local a los ingresos por salarios, y proporcionarlos al empleador dentro del mes siguiente a aquel en el que se inicie la prestación del servicio o, en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlos a su declaración anual.

No se solicitarán los comprobantes fiscales al empleador que haga la liquidación del año.

(Art. 98, fracción II, LISR)

c) Presentar declaración anual

Los contribuyentes deberán presentar declaración anual cuando se encuentren en cualquiera de los supuestos siguientes:

1. Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de salarios o conceptos asimilados a estos.

2. Cuando hubieran comunicado por escrito al retenedor, a más tardar el 31 de diciembre del ejercicio de que se trate, que presentarán declaración anual.

3. Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del ejercicio de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.

No obstante lo indicado en este numeral, los trabajadores que hayan dejado de prestar servicios antes del 31 de diciembre del ejercicio de que se trate, podrán no presentar declaración anual, siempre que:

a) La totalidad de sus percepciones provengan únicamente de ingresos obtenidos por la prestación en el país de un servicio personal subordinado.

b) Sus ingresos obtenidos no excedan de $400,000.00.

c) Los ingresos no deriven de la prestación de servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.

Esta opción no será aplicable a los miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, administradores, comisarios, gerentes generales y personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, que perciban honorarios.

4. Cuando obtengan ingresos de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar retenciones del ISR.

5. Cuando obtengan ingresos anuales que excedan de $400,000.00.

(Arts. 98, fracción III, LISR; 181 y 182, RISR)

Por otra parte, es importante destacar que el artículo 260 del RISR señala que las personas físicas que únicamente obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y que no se encuentren obligadas a presentar la declaración anual, podrán presentarla siempre que en la misma derive un saldo a su favor como consecuencia de la aplicación de las deducciones personales previstas por las fracciones I o II del artículo 151 de la LISR (pagos por honorarios médicos, dentales y por servicios profesionales en materia de psicología y nutrición, así como gastos hospitalarios y gastos de funerales).

Es de observarse que lo antes señalado limita inexplicablemente la posibilidad de presentar de manera voluntaria una declaración anual para las personas físicas que obtengan ingresos por salarios cuando determinen un saldo a favor en dicha declaración, derivado de la aplicación de las demás deducciones personales contenidas en las fracciones III a VIII del artículo 151 de la LISR (donativos, intereses reales por créditos hipotecarios, aportaciones complementarias de retiro y voluntarias, primas de seguros de gastos médicos, transportación escolar e impuesto local sobre ingresos por salarios).

d) Comunicar si prestan servicios a otro patrón

Los trabajadores deberán comunicar por escrito al empleador, antes de que éste efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si se prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el subsidio para el empleo a que se refiere el artículo décimo del Decreto que regula el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

(Art. 98, fracción IV, LISR)

ANEXO I

TARIFAS Y TABLAS MENSUALES SUELDOS Y SALARIOS VIGENTES A PARTIR DEL 1o. DE ENERO DE 2021

TARIFA MENSUAL			
Límite inferior $	**Límite superior $**	**Cuota fija $**	**Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior %**
0.01	644.58	0.00	1.92
644.59	5,470.92	12.38	6.40
5,470.93	9,614.66	321.26	10.88
9,614.67	11,176.62	772.10	16.00
11,176.63	13,381.47	1,022.01	17.92
13,381.48	26,988.50	1,417.12	21.36
26,988.51	42,537.58	4,323.58	23.52
42,537.59	81,211.25	7,980.73	30.00
81,211.26	108,281.67	19,582.83	32.00
108,281.68	324,845.01	28,245.36	34.00
324,845.02	En adelante	101,876.90	35.00

Nota del Editor:

De acuerdo con el artículo 152, último párrafo, de la LISR vigente a partir del 1o. de enero de 2014, cuando la inflación observada acumulada desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización de las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas contenidas en ese artículo y en el artículo 96 de la LISR, exceda de 10%, dichas cantidades se actualizarán por el periodo comprendido desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos, se aplicará el factor de actualización que resulte de dividir el INPC del mes inmediato anterior al más reciente del periodo, entre el INPC correspondiente al último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización. La actualización entrará en vigor a partir del 1o. de enero del ejercicio siguiente en el que se haya presentado el incremento.

De enero de 2014 a diciembre de 2016 la inflación excedió de 10%, por lo que las tarifas referidas en los artículos 96 y 152 de la LISR tendrán que actualizarse y entrar en vigor el 1o. de enero de 2022.

Por ello, se debe estar pendiente de la publicación de las tarifas vigentes para 2022.

De acuerdo con el último párrafo del artículo 152 de la LISR, cuando la inflación observada acumulada desde

el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización de las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas contenidas en ese artículo y en el artículo 96 de la citada Ley, exceda del 10%, dichas cantidades se actualizarán por el periodo comprendido desde el último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización y hasta el último mes del ejercicio en el que se exceda el porcentaje citado. Para estos efectos, se aplicará el factor de actualización que resulte de efectuar la siguiente operación:

	INPC del mes inmediato anterior al más reciente del periodo
(÷)	INPC del último mes que se utilizó en el cálculo de la última actualización
(=)	Factor de actualización

La actualización en cita entrará en vigor a partir del 1o. de enero del ejercicio siguiente en el que se haya presentado el mencionado incremento.

Al respecto, el artículo noveno, fracción XXXI, de las disposiciones transitorias de la LISR para 2014, indica que la tarifa anterior se encuentra actualizada a diciembre de 2013.

TABLA		
Subsidio para el empleo mensual		
Límite inferior $	**Límite superior $**	**Subsidio para el Empleo $**
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	1,978.70	406.83
1,978.71	2,653.38	359.84
2,653.39	3,472.84	343.60
3,472.85	3,537.87	310.29
3,537.88	4,446.15	298.44
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

De acuerdo con el artículo 1.12 del Decreto que compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación administrativa (DOF 26/XII/2013), los empleadores que realicen pagos por salarios, en lugar

de aplicar la tabla anterior, podrán aplicar la tabla siguiente:

TABLA		
Subsidio para el empleo mensual		
Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para Ingresos de $	**Hasta Ingresos de $**	**Cantidad de subsidio para el empleo mensual $**
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2.653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00